

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI CABANG TERNATE.

Serifana Tamrin

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate

Asril Arilaha

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate

ABSTRACT

This research aims analyzing the Individual factors and organizational factors together significant influence with employee performance of PT. Nusantara Surya S akti Cabang Ternate. Sample using purposive sampling method is to direct all employees to choose as many as 48 people. Data collection methods used were questionnaires, interviews, and documentation. Data were analyzed with multiple linear regression with the statistical software SPSS 19.0 for windows. Results showed that Individual factors and organizational factors together influence employee performance PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate amounted to. Factors that most significantly influence employee performance of PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate is the organizational factor amounted to.

Keywords : Stres On Job, Stres individual, Stres Organizational, and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan pada suatu organisasi. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan pada suatu organisasi, sehingga SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang baik sehingga akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi dan produktif. Kinerja merupakan salah satu aset yang sangat penting, manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai. Tak jarang perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi

biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap manusia adalah mahluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta, dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Selain memiliki karyawan yang berprestasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di antaranya dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun diluar diri seseorang. Stres juga diakibatkan karena berbagai macam tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan karena adanya keterbatasan lapangan pekerjaan dan juga terjadi karena serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja dan hal-hal lain yang dapat membuat karyawan menjadi tertekan.

Arikunto (2004) mengatakan stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif sebagai pendorong dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pada dampak negatif dapat menurunkan hasil kerja karyawan.

Jimad (2009) mengatakan stres sebagai proses perilaku, emosional, mental dan reaksi psikis yang berkepanjangan, meningkat atau tekanan yang lebih besar dari kemampuan seorang individu.

Penelitian ini sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermita (2007) menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok, faktor stressor organisasi, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja PT Semen Tonasa Pangkep, faktor yang paling berpengaruh signifikan adalah faktor stressor kelompok.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainul (2006) menunjukkan bahwa secara bersama-sama konflik peran dan stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang.

Dari uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Seperti halnya yang terdapat pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate, yang bergerak pada bidang jasa transportasi, di mana karyawan khususnya pada bagian kolektor tugasnya untuk menagih angsuran motor yang telah terlambat pembayaran, apabila angsurannya sudah menunda setelah jatuh tempo. Karyawan mengalami stres kerja karena para karyawan khususnya pada bagian kolektor diharapkan harus mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan batas waktu jam kerja, target yang dimaksudkan yaitu perusahaan menetapkan dalam jangka waktu tiga bulan apabila karyawan tidak memenuhi target maka karyawan akan diberhentikan pekerjaannya, misalnya apabila dalam bulan pertama karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan maka karyawan akan diberi surat peringatan pertama dan apabila sampai pada bulan ketiga karyawan

tidak juga mencapai target maka karyawan akan diberhentikan dari pekerjaannya. Selain bekerja mencapai target dengan batas waktu, belum lagi karyawan harus menghadapi para pelanggannya.

Para karyawan khususnya pada bagian kolektor sering mengatakan bahwa karyawan harus selalu sabar dalam menghadapi para pelanggan atau konsumen karena apabila karyawan tidak bisa menahan emosi maka akan terjadi pertengkaran antara karyawan dengan pelanggan.

Selain bekerja mencapai target, karyawan juga diambil penilaian kinerjanya, di antaranya karyawan yang berprestasi akan diberi bonus. Prosedur penilaian kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate, meliputi hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kemampuan karyawan dan pelayanan pelanggan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan *skill* yaitu, komunikasi dan kerjasama kelompok. Karena dengan adanya kerja sama merupakan suatu dorongan untuk dapat meningkatkan para kinerja menjadi produktif sehingga penjualan pada perusahaan yang pada awalnya menurun menjadi meningkat. Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate, perusahaan bergerak di bidang jasa transportasi. Kegiatan yang dilakukan PT. Nusantara Surya Sakti adalah penjualan sepeda motor, yang memiliki karyawan berjumlah 98 orang, yang tersebar pada beberapa bagian dari perusahaan, di antaranya bagian administrasi, bagian penjualan, bagian kolektor, bagian perbengkelan dan bagian survei.

Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan PT. Nusantara Surya

Sakti Cabang Ternate, di antaranya adalah Ariyanto, sehubungan dengan stres kerja mengatakan bahwa ketika karyawan bekerja dengan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan batas waktu yang ditentukan, karyawan harus berusaha semampu walaupun harus bekerja di luar jam kerja. Sama halnya yang dikatakan oleh Rusdi bahwa apabila karyawan berkerja mencapai target yang telah ditentukan, kadang mereka harus mengorbankan waktu istirahat, karena untuk mengejar target tersebut walaupun harus pulang sampai malam. Hal semacam ini sering menimbulkan stres kerja, dan dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan. Untuk bisa mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan, maka perlunya ada suatu komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan perusahaan secara bersama-sama untuk bagaimana mencari solusi yang baik agar kedua belah pihak bisa menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu untuk mengingat pentingnya memahami perilaku karyawan agar terhindar dari stres kerja pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan dengan metode pengumpulan data berupa:

- a. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi.
- b. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.

Untuk pengskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan nilai 1 untuk jawaban "sangat setuju" responden diberi skor 5, 2 untuk jawaban "setuju" responden diberi skor 4, 3 untuk jawaban "kurang setuju" responden diberi skor 3, 4 untuk jawaban "tidak setuju"

diberi skor 2, 5 untuk jawaban "sangat tidak setuju" diberi skor 1.

Populasi dan sampel

Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian, dan sampel merupakan himpunan bagian dari populasi yang menjadi obyek sesungguhnya (Purwanto, 2004)

Arikunto (2003), mengemukakan bahwa apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pelaksana aktif di lingkungan PT Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate sebanyak 64 orang.

Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda di mana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X1, X2, sehingga rumus umum dari regresi berganda yang dikutip dalam Sugiono (2005), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Stres Organisasi
- X2 = Stres Individu
- b1, b2 = koefisien
- e = standar error

Teknik Pengolahan Data

Analisis data kuantitatif menggunakan bantuan program SPSS for Windows, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas dan Uji Asumsi klasik.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas adalah menguji seberapa baik instrument yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Penelitian ini menggunakan pengujian

validitas instrument. Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitungan yang lebih besar dari r standar yaitu 0,30. Bila harga korelasi dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 1999).

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan seberapa mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan karena itu menjamin pengukuran konsisten lintas waktu dan lintas beragam item (Sekaran, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Uji regresi yang diperoleh diharapkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak bisa yang terbaik. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dan uji multikolinearitas.

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah nilai residual yang terdistribusi normal. Sedangkan uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidak korelasi yang tinggi antara variable-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis yang diajukan akan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam metode mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait (Ghozali, 2009).

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara

individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate. Dengan pengolahan SPSS, maka didapat hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 1 Interpretasi Model

Variabel	Regresi Berganda			
	Koefesien Regresi (B)	Standar Error	t hitung	Sig
X1	0,354	0,090	3,919	0,000
X2	0,703	0,074	9,484	0,000
Constanta	1,008			
Adjusted R Squared	= 0,963			
R Squared (R^2)	= 0,964			
Multiple R	= 0,982			
Sig F	= 0,000			
F hitung	= 606,314			
α	= 0,05			

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Dari tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,008 + 0,354X1 + 0,703X2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka:

1. Konstanta (1,008), menyatakan bahwa jika X1 (stres individu) dan X2 (stres organisasi) berubah menurun atau meningkat atau tidak berpengaruh, maka nilai Y (kinerja) bernilai 1,008.
2. Jika X1 (meningkat atau menurun) maka akan berubah sebesar 0,354 dengan asumsi X2 tetap. Pola hubungan antara variabel X2 dan Y adalah positif, yaitu jika X1 meningkat maka Y juga meningkat dan begitu juga sebaliknya jika X1 menurun maka Y juga akan menurun
3. Jika X2 (meningkat atau menurun), maka Y akan berubah sebesar 0,703 dengan asumsi X1 tetap. Pola hubungan antara variabel X2 dan Y adalah positif yaitu jika X2 meningkat maka Y juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Dari hasil pengolahan analisis regresi pada tabel di atas . terlihat nilai R Squared sebesar 0,964 yang berarti bahwa variabel (X1) dan variabel (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 96,4%.

Model regresi yang diperoleh dari hasil penelitian ini mampu menerangkan variasi variabel dependen yakni variabel kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen sebesar 0,964. Namun kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan 1 variabel independen maka koefisien determinasi pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu digunakan nilai adjusted R^2 saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Dari tampilan output spss model *summary* berarnya *adjusted R^2* =96,3% atau 0,963.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis, yang kemudian diuji dengan uji - t dan uji - F, hipotesis bisa dikemukakan sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui signifikans pengaruh variabel stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F, yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai F hitung dengan alpa (α). Bila F hitung $>$ F tabel pada taraf nyata alpa ($\alpha= 0,05$) maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel pada taraf nyata ($\alpha= 0,05$) maka dinyatakan tidak signifikan

Tabel 2 Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	678,082	2	339,04	606,314	.000
Residual	25,163	45	3		
Total	703,250	47	.559		

Sumber: Data diolah

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada tabel 2 Diketahui, nilai F hitung variabel adalah 606,314 sedangkan nilai F tabel dengan tingkat signifikan alpha 0,05 maka dapat dinyatakan stres individu dan stres organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka HO ditolak dan H1 diterima karena F hitung lebih besar dari nilai F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres individu dan stres organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji T ini dilakukan untuk menguji signifikan variabel atau untuk mengetahui pengaruh variabel stres individu (X1) dan stres organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	B		
1 (Constant)	-1.008	.682		-1,479	.146
TX.1	.354	.090	.292	3,919	.000
TX.2	.703	.074	.706	9,484	.000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel X1 adalah 3,919 dan variabel X2 adalah 9,484. Sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,302 yang dimasukkan dalam model regresi maka : Dari perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel yang menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel X2 sebesar 9,484 lebih besar dari nilai t tabel maka H0 untuk variabel X2 ditolak dan H1 diterima , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres organisasi dan stres individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Pembahasan

Pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, di mana pada intinya adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil ini, sesuai dengan analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel stres individu (X1) menghasilkan berpengaruh secara positif yang berarti bahwa secara umum responden memberikan tanggapan berada pada daerah positif (sesuai dasar interpretasi skor item). Artinya karyawan yang bekerja pada PT Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate, mengalami stres kerja dalam usahanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Penyebab stres kerja yang terjadi pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate, antara lain tuntutan tugas, pengembangan karir dan hubungan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis statistik khususnya untuk analisis regresi menunjukkan bahwa, kedua variabel yaitu stres individu (X1) dan stres organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial, dari kedua variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini, juga terdapat 2 (dua) variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yakni variabel stres organisasi (X2), serta Variabel individu (X1) signifikan terhadap kinerja (Y)

Hasil ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Novitasari (2003) dalam kaitannya dengan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (tidak signifikan). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Zainul (2006)

menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja karena apabila karyawan mengalami stres kerja maka produktifitas karyawan akan menurun. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermita (2007), bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok dalam suatu organisasi. Jadi apabila karyawan mengalami stres kerja maka dapat berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisis mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Ternate, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu dan faktor organisasi), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung mengalami stres kerja yang disebabkan oleh faktor organisasi.
2. Penelitian ini menghasilkan dan membuktikan bahwa variabel stres kerja organisasi dan stres kerja individu secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.
3. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel independen yaitu stres individu dan stres organisasi mempunyai korelasi yang cukup kuat dengan variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi pada penelitian ini lebih besar dari koefisien alpha.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

Perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor individu dan faktor kelompok melalui pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. seperti, tuntutan kerja atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini menyebabkan karyawan akan lebih mudah mengalami tekanan. Sehingga

karyawan tidak dapat memfokuskan diri

dalam menghadapi pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu. 2007. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi empiris pada PT Pataraya Semarang.
- Andi, Irawan. 2010. Analisis Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Jepara. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, Suharmisi, 2003. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cooper Cary , 2006. *Stress Managemen yang Sukses*. Jakarta: Edisi ke Enam
- Dharma 2001, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Manajemen Prestasi*, Edisi Pertama, Rajawali Jakarta
- Dwiyanti, 2001. *Stres Kerja di Lingkungan DPRD : Studi Kasus Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember (Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik)*. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
- Gibson, Ivancevich, 2007. *Pengaruh Stres pada Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta:Erlangga
- Handoko, 2006. *Pengaruh Stres dan Dampaknya terhadap Kinerja Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Handoyo, Seger . 2001. *Stres pada Masyarakat Surabaya Jurnal Insan Media Psikologi 3*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Jimad, Habibullah. 2009. *Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stress dan Kinerja*. Universitas Lampung.
- Munandar, Ashar. 2008. *Pengaruh Stres Kerja dan Organisasi terhadap Kinerja pada PT. Intan perkasa Jakarta Universitas Indonesia*
- Mangkunegara. 2005 *Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, P Stephen, 2003. *Pengaruh Stres terhadap Perilaku Organisasi PT Indeks (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Soesmalijah, Soewondo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No. 2.
- Selye, Hans. 2006. *Pengaruh Konflik Pekerjaan terhadap Stres Kerja Pegawai pada BPK RI Perwakilan Jawa Barat dengan Stres Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Sekolah Tinggi Akuntansi Negara Tangerang Selatan.