Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Meta-Analysis Study: A Correlation Between Job Stress and Employee Performance

Muhamad Latifun Nadzif^(1*) & Ananta Yudianto⁽²⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia

Disubmit: 03 Desember 2020; Diproses: 21 Desember 2020; Diaccept: 27 April 2021; Dipublish: 02 Juni 2021
*Corresponding author: E-mail: muhamadnadzif07@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian dan usahanya yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Berbagai macam penelitian tentang kinerja karyawan telah dilakukan dan salah satunya stres kerja memiliki keterkaitan pada tinggi dan rendahnya kinerja seorang karyawan. Pada penelitian studi meta-analisis ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara *job stress* dan *employee performance*. Penelitian ini peneliti melakukan revidu yang melibatkan 15 studi jurnal yang berkaitan dengan *job stress* dan *employee performance* pada 10 tahun terakhir dan dengan jumlah responden sebanyak 2638. Hasil dari penelitian studi meta analisis ini menunjukkan korelasi yang *small effect size* sebesar $r = -0,11$ (95% CI= -0,337. 0,13) *confidence interval*nya akan ada dengan heterogeneity $I^2 = 97.1\%$ maka meta analisis ini menggunakan *random effect size*. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja kurang berkorelasi secara langsung dengan kinerja seorang karyawan karena memiliki *small effect size*. Hal ini mengisyaratkan ada variabel-variabel lain yang memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari pada stres kerja.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Stres Kerja; Meta-Analisis

Abstract

Employee's performance is the result of the achievements and efforts that he has performed on their duties and responsibilities of his works. There were some various research on employee performance that have been conducted. One of them is work stress which has a relationship to the high and low performance of an employee. In this meta-analysis study research is aimed to examine the relationship between job stress and employee performance. This study researchers conducted a review involving 15 journal studies related to job stress and employee performance in the last 10 years and with a total of 2638 respondents. The results of this meta-analysis study showed a small effect size correlation of $r = -0,11$ (95% CI= -0,337. 0,13) the confidence interval would be with heterogeneity $I^2 = 97.1\%$ so this meta-analysis used random effect size. These results indicate that work stress is less directly correlated with the performance of an employee because it has a small effect size. This suggests that there are other variables which have greater correlation values than work stress.

Keywords: Employee Performance; Job Stress; Meta-Analysis

How to Cite: Nadzif, M. L. & Yudianto, A. (2021). *Meta-Analysis Study: A Correlation Between Job Stress and Employee Performance*. *Jurnal Diversita*, 7(1) 43-52.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan untuk memperoleh sebuah keuntungan atau profit dari hasil yang diperolehnya. Adapun salah satu faktor yang bisa memungkinkan mempengaruhi majunya dan berhasilnya suatu perusahaan adalah *employee performance* atau kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang karyawan dalam bagian dari sebuah prestasi kerjanya sesuai dengan peran dipelaksanakannya.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang bagus dan baik dari segi kualitasnya maupun kuantitasnya oleh karyawan tersebut dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik atau tidaknya seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, berdasarkan hasil penelitian terdahulu telah ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya: tuntutan kerja (Bakker et al., 2004), gaya kepemimpinan (Robbins, 1998; Triandis, 2007), budaya organisasi (Asfar Halim, 2009; Priyanto, 2012), stress kerja (Robbins, 2001; Yang, C. Y., & Hung, C. H. 2012), motivasi (Prabasari & Netra, 2013).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, kemudian pada penelitian ini peneliti menggunakan salah satu faktor yaitu: stress kerja. Stress kerja berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Damayanthi (2015); Komarudin (2018) menunjukkan adanya

hubungan yang positif antara stress kerja dengan kinerja seseorang. Namun sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Yang, C. Y., & Hung, C. H. 2012; Atteya, N.M. 2012; Runtuwene K, Dkk. (2018) menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara stress kerja dengan kinerja.

Stress kerja berawal dari tidak tercapainya sebuah kepuasan pada pekerjaan (Hasibuan, 2017). Hal ini sesuai dengan pendapat Keenan dan Newton (dalam Wijono, (2010)) stress kerja merupakan konflik kerja dan beban kerja secara berlebihan yang akan mempengaruhi dan mengganggu prestasi serta kemampuan untuk bekerja.

Berdasarkan pemaparan diatas adanya perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya baik korelasi yang positif atau negatif dan korelasi yang signifikan atau tidak signifikan peneliti bermaksud untuk melihat lebih jauh dengan mengkaji hubungan stress kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan penelitian meta analisis.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian berikut ini, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan dan yang berkaitan dengan hubungan antara *job stress* (stress kerja) dan *employee performance* (kinerja karyawan) dengan kata kunci: hubungan antara *job stress* dan *employee performance*, stress kerja, dan kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari *Google Scholar*, *Science Direct*, dan *Researchgate*.

Dari hasil penelusuran yang telah dilakukan peneliti menemukan 15 jurnal yang telah dipublikasi baik berbahasa Indonesia maupun bahasa Inggris yang berkaitan dengan *Job Stress* (stres kerja), *Employee Performance* (kinerja karyawan) dan memuat adanya total responden (N) serta adanya hasil dari korelasinya (*r*). Metode penelitian yang digunakan adalah meta-analisis. Meta-analisis yang dimaksudkan adalah menggunakan penelitian yang telah ada dan telah digunakan oleh peneliti lain lalu dianalisis secara sistematis dan kuantitatif untuk memperoleh sebuah hasil kesimpulan. Meta-analisis menurut Card, 2012 (Utami & Helmi, 2017) adalah bentuk penelitian dari beberapa

penelitian yang sudah dilakukan dan yang berfokus pada hasil yang telah ditemukan dalam penelitian-penelitian tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data dengan website *Meta-mar (Free Online Meta-Analysis Service)* dan menggunakan pedoman dari PRISMA (*Preferred Reporsrtng Items for Systematic Review and Meta-Analysis*) serta MARS (*Meta-Analysis Reporting Standards*). Kemudian kriteria dari jurnal yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu jurnal dalam 10 tahun terakhir yang menggunakan metode kuantitatif korelasi. Berikut gambar 1 skema proses pencarian jurnal pada penelitian:

Gambar 2: *Foresplot-Fixed dan Random Effect Models*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari proses penelusuran yang telah dilakukan maka diperoleh jurnal sebanyak 240 jurnal terkait stres kerja (*job stress*) dan kinerja karyawan (*employee performance*). Selanjutnya peneliti memfokuskan kembali pada jurnal korelasi atau hubungan stres kerja (*job stress*) dan kinerja karyawan (*employee performance*) sehingga diperoleh sebanyak 23 jurnal. Kemudian peneliti menseleksi kembali hingga didapatkan 15 jurnal yang pada akhirnya dipakai dalam penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 15 jurnal dengan jumlah responden sebanyak 2638. Jurnal yang digunakan sebagai data penelitian diperoleh dari berbagai Negara di kawasan Asia, Amerika, dan Afrika. Jumlah sampel bervariasi dari 30 hingga 780. Hasil penelusuran koefisien korelasi, jumlah sampel, serta data jurnal yang sudah digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1: Hasil Penelusuran data Penelitian

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Sample Size	Korelasi	Alat Ukur Job Stress	Alat Ukur Employee Performance
Setyanto, Heri. 2015	Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Samkyung Jaya Garment di Kabupaten Semarang	100	-0.632	• Kuesioner Stres Kerja	• Kuesioner Kinerja
Jamal, M. 2011	<i>Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries</i>	305	-0.350	• Job stress was assessed with the 13 item scale developed by Parker and DeCotiis (1983)	• The organization used a 10 item graphic rating scale for annual performance appraisal of all employees
Jamal, M. 2011	<i>Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries</i>	325	-0.390	• Job stress was assessed with the 13 item scale developed by Parker and DeCotiis (1983)	• The organization used a 10 item graphic rating scale for annual performance appraisal of all employees
Philip, Undie, Dkk. 2018	<i>Job Stress and Employee Performance in the Nigerian Banking Sector</i>	250	0.353	• Job stress 12 item scale developed by Kahn, Wolfe, Quinn, Snook & Rosenthal (1964); Chovwen (2013)	• Employee performance by 13 item scale adopted Dizgah, Chegini & Bisokhan (2012); Ali & Farooqi (2014).
Fajrillah & Nurfitriani. 2016	Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di	31	0.117	• Kuesioner Stres Kerja	• Kuesioner Kinerja

	Instalansi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu				
Runtuwene K, Dkk. 2018	Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan	75	-0.481	• Kuesioner Stres Kerja	• Kuesioner Kinerja
Rahmawati, Ayu. 2018	Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta	52	0.382	• Kuesioner Stres Kerja adaptasi dari <i>American Institute of Stress</i>	• Kuesioner Kinerja
Komarudin. 2018	Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Herona Express Kantor Pusat Pamulang	75	0.601	• Kuesioner Stres Kerja	• Kuesioner Kinerja
Agustina Teni, Dkk. 2019	Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan	30	0.855	• Kuesioner Stres Kerja	• Kuesioner Kinerja
Atteya, N.M. 2012	<i>Role Stress Measure, Methods of Coping with Stress, and Job Performance: An Exploratory Study</i>	780	-0.483	• Kuesioner Stres Kerja	• Kuesioner Kinerja
Azzizolah, Dkk. 2013	<i>The Relationship between Job Stress and Performance among The Hospitals Nurses</i>	100	-0.420	• <i>Instrument of Job stress survey questionnaire by Health and Safety Executive (HSE).</i>	• <i>Instrument Job performance with 6 item scale, devised by William and Anderson (1991)</i>
Yang, C. Y., & Hung, C. H. 2012	<i>Effect of Recreational Involment on Stress Belief and Job Performance in Restaurant Workers: The Modeling Role of Psychological Contract</i>	243	-0,778	• <i>Questionnaire survey of job stress</i>	• <i>Questionnaire survey of job performance</i>

Khalid A. Dkk. 2012	<i>Role of Supportive Leadership as a Moderator between Job Stress and Job Performance</i>	169	-0,235	• Job stress scale was adapted from the Parker and Decotiis (1983) 13-item scale	• Job performance was measured by a scale used by Reio (1997)
Suherni, 2019	Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Inap RSUD DR. Pirngadi Kota Medan	47	0.068	• Kuesioner Stres Kerja	• Kuesioner Kinerja
Sektyaji, Bayu. 2019	Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. FIF	56	-0.006	• Kuesioner Stres Kerja	• Kuesioner Kinerja

Pengujian data meta-analisis ini dilakukan dengan teknik statistik menggunakan *website Meta-mar (Free Online Meta-Analysis Service)* kemudian menginput nama penulis, tahun terbit jurnal, jumlah subjek yang digunakan, dan hasil dari nilai uji korelasinya (r). Selanjutnya hasil outputnya memuat beberapa hal yaitu: *Inconsistency (I^2)*, *Hedges-olkin random* atau *fixed effects* dan *Foresplot*. Untuk mengetahui bagian yang menunjukkan hasil besaran efek yakni dengan melihat hasil *hedges-olkin random* atau *fixed effects*.

Kemudian untuk menentukan antara *random* atau *fixed* dengan melihat berapa besar persentase inkonsistensi (I^2). Apabila hasil inkonsistensi memiliki persentase kurang dari sama dengan 80% maka *fixed effects* yang digunakan. Akan tetapi, apabila nilai persentasenya lebih dari 80% maka *random effects* yang digunakan. Untuk korelasi meta-analisis perhitungannya apabila nilai *effects size* berada dibawah 0,1 dan berada sampai

rentang 0,3 maka memiliki *small effects size*. Sementara apabila nilai *effects size* berada pada rentang 0,3 sampai 0,5 maka memiliki *medium effects size*. Kemudian jika nilai *effects size* lebih dari 0,5 maka memiliki *large effects size*.

Berdasarkan data diatas dari 15 jurnal yang telah di analisis setelah dihitung maka studi korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Hasil statistik menunjukkan inkonsistensi sebesar 97.1% > 80%, maka *random effects size* dipilih. Kemudian nilai *random effects size* yaitu sebesar -0,11 (95% CI= -0,337. 0,13) yang berarti terdapat *small effects size* antara stres kerja terhadap kinerja seorang karyawan. Berikut tabel lampiran hasil dari meta-analisis dan hasil *foresplot fixed* dan *random effect models* menggunakan *website Meta-mar (Free Online Meta-Analysis Service)*.

Tabel 2: Hasil *Fixed* dan *Random Effect Models*

	Fisher Z	R	SE	95%CI	Z sore	P value	Heterogeneity
Fixed Effect Model	-0.034	-0.033	0.22	(-0.366,-0.297)	17.556	0.0	$I^2=97.1\%$, $Chi^2=485.452$, $df=14$
Random Effect Model	-0.11	-0.11	0.123	(-0.337, 0.13)	0.893	0.3719	$I^2=97.1\%$, $Tau^2=0.213$

Fig.1 Forestplot - fixed and random effect models

Gambar 2: Foresplot-Fixed dan Random Effect Models

Berdasarkan perhitungan uji statistika meta-analisis di atas antara stres kerja dan kinerja karyawan diperoleh hasil *small effect size* (-0,11) maka dapat diartikan stres kerja memberikan sedikit efek pada kinerja seorang karyawan. Hasilnya yang kecil dan sedikitnya efek tersebut dapat disebabkan adanya faktor lain yang mempunyai pengaruh dan efek lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan salah satunya adalah faktor motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Priatini, Angke (2012) menunjukkan nilai R Spearman 0,535 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja seorang karyawan. Selain itu dalam penelitiannya (Gultom, 2014) juga menyatakan motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan pada

perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk dengan nilai regresi 0,397.

Temuan (Gultom, 2014) juga ditambahkan selain motivasi ternyata ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki korelasi yang positif dengan kinerja seorang karyawan pada perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk dengan nilai regresinya 0,348

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin (2019) didapatkan hasil bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai honorer PPPPTK BBL Medan dengan sumbangsi yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 20,3% dilihat dari koefisien determinan (r^2) = 0,203.

Berdasarkan penelitian Kasenda, Rivega (2013) dalam tema penelitiannya hubungan antara motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi motivasi yaitu 0,550 artinya adanya hubungan yang positif, jika terjadi peningkatan motivasi seorang karyawan maka akan diikuti juga peningkatan kinerja karyawan.

Kemudian ditambahkan juga selain motivasi ternyata kompensasi memiliki nilai regresi sebesar 0,391 artinya ada hubungan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika pemberian kompensasi akan tinggi atau meningkat

maka kinerja dari karyawan akan mengalami kenaikan atau meningkat juga. Maka dengan demikian pada penelitian meta-analisis antara stres kerja dengan kinerja karyawan hanya memberikan efek yang kecil disebabkan adanya faktor-faktor variabel yang lebih besar memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dari pada faktor variabel stres kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek *small to large* dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana stres kerja memberikan efek kecil atau kurang signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang ada dalam dirinya seperti: motivasi, pengaturan diri, empati, dan keterampilan sosial lainnya.

Banyak faktor-faktor lain yang sebenarnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya adalah budaya organisasi. Selain budaya organisasi, faktor kompensasi juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.

Saran untuk penelitian studi meta analisis selanjutnya adalah penulis dapat mengkategorikan subjeknya atau jenis pekerjaan karyawannya karena setiap pekerja mempunyai dinamika stress yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Teni., Lestari, Nurlaela., & Yanti, Shella. Risma. (2019). Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan. *Jurnal BSI*. 17 (2).
- Asfar, Halim. M. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Skripsi*. Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara (USU).
- Atteya, N. M. (2012). Role Stress Measure, Methods of Coping with Stress, and Job Performance: An Exploratory Study. *Journal of Organizational Psychology*. 12 (2): 30-51.
- Azizollah, A., Zaman, A., & Khatam-Al, O. K. (2013). The Relationship Between Job Stress and Performance among the Hospitals Nurses. *World of Sciences Journal*. 02: 181-188.
- Baker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Journal Human Resource Management*. 43 (1): 83-104.
- Fajrillah, Nurfitriani. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Antapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*. 3 (2): 22.
- Gultom, Dedek. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14 (2).
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayati, R. Purwanto, Y. & Yuwono, S. (2010). Korelasi Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Indigenous*. (12): 81-87.
- Jamal, M. (2011). Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: an Empirical Study in Two Countries. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (20): 20-29.
- Kasenda, Ririvega. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Emba*. 1. (3): 853- 859.
- Khalid, A., Murtaza, G., Zafar, A., Zafar, M. A., Saqib, L., & Mushtaq, R. (2012). Role of Supportive Leadership as a Moderator between Job Stress and Job Performance. *Information Management and Business Review*. 4 (9): 487-495.
- Khairuddin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan JNE Cabang Medan. 1(1), 27-33.
- Komarudin. (2018). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT Herona Express Kantor Pusat Pamulang. *Jurnal Kreatif Unpam*. 6 (1).
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD).
- Priharyanto, Susandi. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah - Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Eprints Universitas Diponegoro*.
- Rahmawati, Ayu. (2018). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta. *Skripsi*.
- Nainggolan, VR. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSU Bina Kasih Medan Tahun 2017. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Priatini, Angke (2012). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa. *Skripsi*. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Putri, D. (2017). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja pada Pramugari. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Prabasari, I Gusti Agung. A. M., Netra, I Gusti S. T. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan*

- Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Runtuwene, Kurviasni. Dkk. (2018). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal Kesmas Unsrat*. 7 (5).
- Robbins, Stephen P., (1998). Perilaku Organisasi, edisi Bahasa Indonesia Cetakan ke 2, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi 3rd Ed.* Alih Bahasa: J. Udaya). Jakarta: Arcan
- Sektyaji, Bayu. (2019). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. FIF. *Jurnal EPrints UMS*.
- Suherni. (2019). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. *Jurnal keperawatan Poltekkes Kemenkes Medan*.
- Trianingsih, Sri (2007), Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional UNHAS Makasar*.
- Utami, C. T & Helmi, A. F (2017). Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis. *Buletin Psikologi*. 25 (1): 54-65.
- Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Yang, C. Y., & Hung, C. H. (2012). Effect of Recreational Involvement on Stress Relief and Job Performance in Restaurant Workers: The Moderating Role of Psychological Contract. *Pakistan Journal of Statistic*. 28 (5): 525-535.