



Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku Dengan Kinerja Karyawan

Ela Nurdiawati^{1*}, Nina Atiatunnisa²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletihan, Serang – Banten, Indonesia

*Corresponding Author: elanurdiawati@yahoo.co.id

Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Berdasarkan studi pendahuluan didapatkan data penurunan kinerja sebanyak 11 orang (73%) diantaranya mengalami bekerja dengan tidak akurat, menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, keterlambatan dalam bekerja, dan selalu melanggar aturan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku terhadap kinerja karyawan. Subyek penelitian adalah pekerja area produksi PT. Unggul Cipta Teknologi Kabupaten Serang tahun 2018 yang dilakukan bulan April-Juli. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* dengan jumlah sampel 60 responden, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan uji univariat dan *bivariat* (*chi-square*). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja, stres kerja fisiologis dan stres kerja psikologis terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000$), maka apabila stres kerja, stres fisiologis atau psikologis tinggi maka semakin buruk kinerja pekerja dan sebaliknya. Tidak ada hubungan yang bermakna antara stres kerja perilaku dengan kinerja karyawan ($p = 0,169$). Sebaiknya pemimpin perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir stres kerja baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku di kalangan pekerja seperti konseling, klinik kesehatan dan *safety sign* pada area kerja.

Kata Kunci: Kinerja, Stress Kerja Fisiologis, Stres Kerja Psikologis, Stres Kerja Perilaku

Abstract

*Employee performance is the result of work achieved by a person or group of people in accordance with the authority or responsibility of each employee during a certain period. Based on the preliminary study, there were 11 performance reduction data (73%) of them experienced inaccurate work, completed work on time, delays in work, and always violated company rules. This study aims to determine the relationship between job stress both in physiological, psychological and behavioral to employee performance. The subject of research is the worker of production area of PT. Unggul Cipta Serang Technology at 2018 from April to July, this study using Cross-sectional design with a sample size of 60 respondents, the measuring tool used is a questionnaire. Analysis data used were univariate test and bivariate (*chi-square*). The resul showed that there was a significant correlation between work stress, physiological stress and psychological work stress on employee performance ($p = 0.000$), so if job stress, physiological or psychological stress was tend to be higher, the worse the worker performance and vice versa. While there was no significant relationship between work stress behavior with employee performance ($p = 0.169$). Therefore, it is important that corporate leaders need to make various efforts to minimize work stress regarding to physiologically, psychologically and behaviorally among workers through counseling, health clinics and *safety sign* in the work area.*

Keywords: Behavioral, job stress, performance stress, physiological stress, psychological stress

Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja (Gaffar, 2012).

Menurut Robbins (2007), stres kerja sebagai suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan) kerja, situasi yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Quick et. al. (2002) dalam Hakim (2017) Stres kerja memiliki dampak yang bervariasi diantaranya adanya negatif dan positif namun lebih banyak lagi efek negatifnya yang secara potensial berbahaya. Akibatnya antara lain kelelahan fisik, perasaan kesal atau marah bahkan depresi kerja. Tingkat stress kerja yang tinggi berdampak terhadap prestasi kerja karyawan dan akhirnya merugikan perusahaan, dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreatifitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, tingkat absen yang tinggi, bahkan munculnya tindakan kekerasan di lingkungan kerja.

World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Di Indonesia tercatat sekitar 10 % dari total penduduk Indonesia mengalami stres (Perwitasari, et al. 2015). Menurut Balitbang (2013) yang tercantum dalam hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menyebutkan bahwa sekitar 1,33 juta penduduk DKI Jakarta mengalami stres. Angka tersebut mencapai 14% dari total penduduk dengan tingkat stres akut mencapai 1-3% dan stres berat mencapai 7-10%. Hasil penelitian Nurvitasari (2016), menunjukkan kejadian stress akibat kerja pada pekerja perkebunan di PT. Megasawindo Perkasa sebesar 30.9%. Menurut Palupi (2003), stress kerja merupakan ketegangan yang dengan mudah muncul akibat kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada pekerja area produksi di PT. Unggul Cipta Teknologi terdapat penurunan kinerja sebanyak 11 orang (73%) diantaranya mengalami bekerja dengan tidak akurat, menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, keterlambatan dalam bekerja, dan selalu melanggar aturan perusahaan. Sedangkan stress kerja, sebanyak 15 orang (100%) dengan gejala wajah terasa panas meskipun tidak bekerja dan cuaca tidak panas, berkeringat banyak meskipun tidak bekerja dan cuaca tidak panas, sulit berkonsentrasi dan sering tergesa-gesa dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan stress kerja yaitu stress kerja fisiologis, psikologis dan perilaku terhadap kinerja karyawan di area produksi PT. Unggul Cipta Teknologi Kabupaten Serang.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan desain studi *cross sectional* yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen (stres kerja, stres kerja fisiologis, stres kerja psikologis dan stres kerja psikologis) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), dimana data dicatat sesuai dengan kondisi yang ada yaitu diukur menurut keadaan atau status pada saat dilakukan observasi dan subjek hanya diobservasi sekali saja. Sampel penelitian ini adalah semua pekerja pada area produksi PT. Unggul Cipta Teknologi sebanyak 60 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner berisi pernyataan-pernyataan untuk menggali tentang tingkat stres kerja, stres fisiologis, stres psikologis, stres perilaku dan tingkat kinerja karyawan. Sebelum instrumen digunakan, instrumen terlebih dahulu dilakukan uji instrumen sehingga kuesioner yang digunakan memiliki pertanyaan yang valid dan instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan tabel 1, diketahui 36,7% pekerja memiliki kinerja buruk. Penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Prasasya M (2013), dimana dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT. Bank X Cabang Bandung masih di dominasi oleh buruk dan sedang. Berdasarkan pendapat Abdullah (2014), dilihat dari asal

katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Menurut Carry Cooper dan Alison Straw (1995), kinerja yang menurun, kreatifitas dan inovasi berkurang serta bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif merupakan dampak dari adanya pegawai yang berada dalam keadaan stres.

Pada variabel penelitian stres kerja fisiologis, hasilnya didominasi oleh karyawan yang mengalami stress kerja fisiologis sedang (45,0%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati S (2014) yang dilakukan terhadap karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor, dengan pengelompokan 3 katagori stres kerja (sedang, rendah dan sangat rendah) didapatkan hasil stres kerja fisiologis tergolong pada katagori rendah dengan skor rerata 2,66. Respon stres kepada gangguan kesehatan atau reaksi fisiologis terjadi jika tubuh mengalami stres maka akan terjadi perubahan fisiologis sebagai jawaban atas terjadinya stres. Adapun sistem di dalam tubuh yang memberi respon diperantarai oleh saraf otonom, *hypothalamic-pituitari axis* dan pengeluaran katekolamin yang akan mempengaruhi fungsi-fungsi organ di dalam tubuh seperti sistem kardiovaskuler, sistem gastro intestinal dan gangguan penyakit lainnya (Wantoro, 1999) dalam Tarwaka (2010). Adapun gejala-gejala dari stres kerja fisiologis: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan non adrenalin, gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung, mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, kepala pusing dan masalah sulit tidur).

Pada variabel stres kerja psikologis, dapat diketahui bahwa mayoritas pekerja mengalami stress kerja psikologis tinggi (38,3%). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Viakarisma M (2010), penelitian dilakukan terhadap karyawan Hotel Sriwedari Yogyakarta, dengan hasil 48% karyawan mengalami stres kerja psikologis atau emosional

tinggi, 34% mengalami stres kerja psikologis sedang dan 18% mengalami stres kerja psikologis rendah. Stres psikologis adalah stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu, stres juga muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan (Stephen p. Robbins (2003:800) dalam Angelina (2015). Kemudian menurut NIOSH dalam Karima (2014) gejala stres psikologis adalah nafsu makan menurun, sedih berkepanjangan, sulit berkonsentrasi, pesimis, merasa selalu gagal, selalu merasa ketakutan, gelisah ketika tidur, merasa kesepian, mudah menangis, merasa orang-orang tidak ramah, tidak dapat menikmati hidup, berbicara lebih sedikit dan merasa tidak disukai orang lain. Berdasarkan hasil penelitian saat ini, dapat diketahui bahwa pekerja sebagian besar mengalami stres kerja perilaku dengan katagori sedang sebanyak 63.3%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal S (2013) yang dilakukan terhadap pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Banda Aceh yang secara keseluruhan stres perilaku didapatkan hasil 2,317 berada pada interval 1,81-2,60 yang berarti stres kerja perilaku termasuk pada katagori sedang.

Tabel 1. Kinerja Karyawan, Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku

Variabel	F	%
Kinerja Karyawan		
Buruk	22	36.7
Sedang	21	35.0
Baik	17	28.3
Stres Kerja Fisiologis		
Tinggi	19	31.7
Sedang	27	45.0
Ringan	14	23.3
Stres Kerja Psikologis		
Tinggi	23	38.3
Sedang	20	33.3
Ringan	17	28.3
Stres Kerja Perilaku		
Tinggi	9	15.0
Sedang	38	63.3
Ringan	14	21.7
Total	60	100.0

Sumber: data primer, 2018

Stres kerja perilaku adalah stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kebiasaan makan, meningkatnya meroko dan konsumsi alkohol, bicara cepat, dan gangguan tidur (Stephen p. Robbins, 2003:800) dalam Angelina (2015). Adapun gejala stres kerja secara perilaku menurut NIOSH dalam Karima (2014) adalah tidak sabar, suka berdebat, menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, penggunaan alkohol dan obat-obatan, merokok dan mengabaikan tanggung jawab.

Analisis Bivariat

Hubungan Stres Kerja Fisiologis dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa responden dengan tingkat stres fisiologis tinggi lebih banyak yang memiliki kinerja buruk (73,7%), kemudian responden yang mempunyai tingkat stres fisiologis sedang dan memiliki kinerja sedang sebanyak 17 responden (63,0%), sedangkan responden yang mempunyai tingkat stres fisiologis ringan dan memiliki kinerja baik sebanyak 12 responden (85,7%). Hasil analisis menunjukkan nilai $p=0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stres kerja secara fisiologis dengan kinerja karyawan pada pekerja area produksi PT. Unggul Cipta Teknologi Kabupaten Serang tahun 2018. Maka, apabila stres kerja fisiologis meningkat, maka kinerjanya akan menurun dan sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Razi F (2013) pada Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Banda Aceh yang memperlihatkan nilai *koefisien regresi* untuk variabel stres kerja gejala fisiologis (X1) sebesar -0,035. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel stres kerja gejala fisiologis sebesar 1,00 pada satuan skala likert akan dapat menurunkan skor kinerja pegawai sebesar 0,035. Dengan kata lain setiap peningkatan skor variabel stres kerja gejala fisiologis sebesar 1% akan dapat

menurunkan skor kinerja pegawai sebesar 0,035%.

Hal ini mengisyaratkan bahwa stres kerja gejala fisiologis berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai BPM Kota Banda Aceh, sehingga jelaslah bahwa dampak stres kerja pada fisiologis pegawai dapat menyebabkan kinerja pegawai akan semakin rendah. Maka terdapat hubungan yang tidak searah antara tingginya intensitas stres yang terlihat dari gejala fisiologis di satu sisi dengan kinerja pegawai di sisi lain. Penelitian ini di dukung oleh teori Riggio (2003) yang menyebutkan bahwa stres kerja sebagai reaksi fisiologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman. Evan dan Johnson (2000) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan satu faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Menurut Ubaydilah (2007) stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Yang dapat disimpulkan bahwa stres kerja fisiologis berpengaruh terhadap produktifitas pekerja.

Hubungan Stres Kerja Psikologis dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa responden yang mempunyai tingkat stres psikologis tinggi dan memiliki kinerja buruk sebanyak 18 responden (78,3%), kemudian responden yang mempunyai tingkat stres psikologis sedang dan yang memiliki kinerja sedang sebanyak 16 responden (80,0%), sedangkan responden yang mempunyai tingkat stres psikologis ringan dan memiliki kinerja baik sebanyak 15 responden (88,2%). Hasil analisis nilai $p=0,000$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja secara psikologis dengan kinerja karyawan pada pekerja area produksi PT. Unggul Cipta Teknologi Serang tahun 2018.

Tabel 2. Hubungan Stres Kerja Fisiologis dengan Kinerja Karyawan

Stres Kerja Fisiologis	Kinerja Karyawan								Nilai P
	Buruk		Sedang		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	N	%	
Tinggi	14	73,7	3	15,8	2	10,5	19	100	0,000
Sedang	7	25,9	17	63,0	3	11,1	27	100	
Ringan	1	7,1	1	7,1	12	85,7	14	100	
Total	22	36,7	21	35,0	17	28,3	60	100	

Sumber: data primer, 2018

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal (2013) yang menyebutkan bahwa stres kerja psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lamno dengan nilai $p=0,005$ atau $p < \alpha$ ($\alpha=0,05$) yang artinya semakin buruk gejala psikologis seorang guru sebagai indikasi stres kerja, maka semakin rendah kinerja guru tersebut. Penelitian ini di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Greenberg dalam Saputri (2012) yang berpendapat bahwa stres dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi, ketegangan sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi dengan baik. Hal ini secara langsung berakibat pada menurunnya *performance* dan produktivitas kerja karyawan.

Hubungan Stres Kerja Perilaku dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa responden yang mempunyai tingkat stres perilaku tinggi banyak yang memiliki kinerja sedang sebanyak 6 responden (66,7%), kemudian responden yang mempunyai tingkat stres perilaku sedang banyak yang memiliki kinerja buruk sebanyak 15 responden (39,5%), sedangkan responden yang mempunyai tingkat stres perilaku ringan banyak yang memiliki kinerja baik sebanyak 5 responden (38,5%). Dari hasil penelitian ini dapat pula hasil analisis dengan nilai $p=0,169$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai $p > \alpha$ ($\alpha=0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara

stres kerja secara perilaku dengan kinerja karyawan pada pekerja area produksi PT. Unggul Cipta Teknologi Kabupaten Serang tahun 2018.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya Rizal (2013), dalam penelitiannya stres kerja perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lamno dengan nilai $p=0,00$ atau $p < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Maka semakin buruk gejala perilaku seorang guru, maka semakin rendah kinerja guru tersebut. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robin (2008) yang mengatakan bahwa stres perilaku adalah stres yang berpengaruh terhadap produktivitas, absensi juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur. Dalam penelitian ini, stres perilaku tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja, perilaku yang mencerminkan stres perilaku bukanlah dampak dari stres yang dialami responden, akan tetapi merupakan kebiasaan yang telah ada pada responden khususnya perilaku merokok, begitu pula dengan kejadian hampir celaka yang dialami oleh responden. Hal tersebut bukanlah dampak dari stres namun disebabkan oleh *unsafe condition* karena lingkungan kerja tersebut terdapat peralatan yang sangat berisiko dapat menyebabkan karyawan celaka seperti tertusuk jarum, terkena solder, terjepit, dan lain sebagainya.

Tabel 3. Hubungan Stres Kerja Psikologis dengan Kinerja Karyawan

Stres Kerja Psikologis	Kinerja karyawan							Nilai P	
	Buruk		Sedang		Baik		Total		
	n		n		n		N		
Tinggi	18	78,3	4	17,4	1	4,3	23	100	0,000
Sedang	3	15,0	16	80,0	1	5,0	20	100	
Ringan	1	5,9	1	5,9	15	88,2	17	100	
Total	21	36,7	21	35,0	17	28,3	60	100	

Sumber : data primer, 2018

Tabel 4. Hubungan Stres Kerja Perilaku dengan Kinerja Karyawan

Stres Kerja Perilaku	Kinerja karyawan							Nilai P	
	Buruk		Sedang		Baik		Total		
	Frek		Frek		Frek		N		
Tinggi	3	33,3	6	66,7	0	0,0	9	100	0,169
Sedang	15	39,5	11	28,9	12	31,6	38	100	
Ringan	4	30,8	4	30,8	5	38,5	13	100	
Total	22	36,7	21	35,0	17	28,3	60	100	

Sumber : data primer, 2018

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja fisiologis dan stres kerja psikologis dengan kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja perilaku tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan.

Referensi

- Abdullah, M. (2014) *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Balitbangkes. (2013) Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas). Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Cooper, Carry Dan Straw, Alison. (1995) *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta: Kesain Blanc.
- Evan, G. W., Johson, D. (2000). *Stres And Open Office Noise*. Journal Of Applied Psychology, 85, 779-783.
- Gaffar H. (2012) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar* : Universitas Hasanudin.
- Hakim, Lukman & Eko Sugianto (2017) *Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Industri Batik Laweyan Surakarta*, Vol 2.
- Karima, Asri. (2014). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. X Tahun 2014. (online) repository.uinjkt.ac.id (diakses 1 Juli 2018)
- Nurvitasari. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Akibat Kerja Pada Tenaga Kerja Perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016*. eSkripsi Univeristas Andalas (online) <https://www.scholar.unand.co.id> (diakses: 14 Maret 2018).
- Palupi (2003) *Gizi Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: EGC.
- Prasasya M (2013). *Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Funding PT. Bank X Cabang Bandung*. Jurnal Fakultas Ekonomi, (online). <https://media.neliti.com> (diakses 1 Juli 2018).
- Perwitasari, Dwi Tirta,et al. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkatan Stres Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015*. (online) <https://media.neliti.com> (diakses 1 Juli 2018).
- Rahmawati, Siti. (2009). *Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor*. (online) <https://www.researchgate.net/publication> (diakses. 1 juli 2018).
- Razi F (2013) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (Bpm) Kota Banda Aceh*. Jurnal Manajemen.Vol 2. No 1.
- Riggio, R.E (2003). *Introduction Toindustrial/Organization Psychology*..New Jersey Inc. New Jersey US.
- Rizal S (2013) *Stres Kerja Dan Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis. Vol 1, Hal 141-158, 2013.
- Robbins, Stephen P. & Judge. (2007) *Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat*.
- Robbins, P Stephen. & Judge (2008) *Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba Empat*.
- Robbins, P.Stephen. (2003) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Gramedia Group.
- Saputri Neti Adyn. (2012). *Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Univ. Muhammadiyah Surakarta.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Offset.
- Viakarisma M (2010).*Tingkat Stres Kerja Karyawan Hotel Sriwedari Yogyakarta*. *Jurnal Psikologis* (Online) <http://Repository.Usd.ac.id> (Diakses 10 Juli 2018)