



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 16 Mei 2024, Revised: 4 Juni 2024, Publish: 6 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Stres, Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Maulidina Fahada¹

¹ Universitas Terbuka, Indonesia, dinafahada94@gmail.com

Corresponding Author: dinafahada94@gmail.com

Abstract: *The effect of stres, dukungan sosial and motivasi on kinerja karyawan is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. **The purpose** of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. **Research objects** in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. **The research method** with the research library comes from e-books and open access e-journals. **The results** of this article: 1) stres has an effect on kinerja karyawan; 2) dukungan sosial has an effect on kinerja karyawan; and 3) motivasi has an effect on kinerja karyawan.*

Keyword: Kinerja Karyawan, Stres, Dukungan Sosial, Motivasi.

Abstrak: Pengaruh stres, dukungan sosial dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup bidang manajemen. **Tujuan** artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. **Objek riset** pada pustaka online, *Google Scholar*, *Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. **Metode riset dengan library research** bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. **Analisis** deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan 3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Stres, Dukungan Sosial, Motivasi.

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah satu syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk semua level jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh stres, dukungan sosial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, suatu studi literature review dalam bidang manajemen.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh stres terhadap kinerja karyawan; 2) Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan; dan 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode **Kajian Pustaka** (*library research*) dan **Systematic Literature Review (SLR)**, dianalisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik online lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009). Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kinerja Karyawan

Dalam literatur berbahasa inggris, kinerja bisa disebut juga sebagai performa. Robbins & Judge (2013) menyimpulkan bahwa performa kerja bukan hanya tentang penyelesaian tugas yang tampak tapi juga ada gabungan dari jenis perilaku seperti performa tugas, *citizenship*, kontraproduktivitas. Rahardjo, et.al. (2016 dalam Cahyani dan Frianto, 2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan seorang karyawan baik kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya yang dilakukan dalam periode waktu tertentu guna meningkatkan nilai perusahaannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja bisa diukur dari penyelesaian tugas atau hasil pekerjaan seseorang di dalam organisasi namun secara keseluruhan kinerja merupakan gabungan dari berbagai jenis perilaku yang turut mendukung penyelesaian tanggung jawab di organisasi tersebut.

Model triarki kinerja karyawan oleh Pradhan & Jena (2016) menggambarkan bahwa kinerja karyawan diukur dari tiga hal, yaitu performa tugas, performa kontekstual, dan performa adaptif. Performa tugas berkaitan dengan perilaku yang karyawan tampilkan dalam usaha menyelesaikan tugas pribadinya. Performa kontekstual berkaitan dengan perilaku kerja yang berhubungan dengan usaha karyawan untuk terlibat dalam tim atau organisasi. Performa adaptif menggambarkan perilaku karyawan saat dihadapkan dalam perubahan.

Stres

Stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan namun hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Schuler, 1980). Jamal (2005) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang tampak mengancam secara emosional dan fisik. Kedua penjelasan ini memberikan perspektif yang berbeda terkait stres, yaitu bahwa stres merupakan kondisi ketidakseimbangan antara harapan individu dan hasil yang diperoleh. Kemudian stres di

lingkungan kerja berkaitan dengan segala kondisi yang dirasa mengancam keberadaan individu di lingkungan kerja tersebut.

Cooper dan Payne (1978 dalam Robbins & Judge, 2013) menggambarkan model stres dalam lingkungan kerja dan menjabarkan tiga faktor yang menjadi sumber stres. Yang pertama adalah faktor lingkungan. Faktor ini berkaitan dengan ketidakpastian yang dirasakan oleh individu dalam organisasi. Ketidakpastian lingkungan dirasakan dalam sektor ekonomi, politik, dan teknologi. Faktor kedua adalah faktor organisasi. Hampir semua bagian dalam organisasi dapat menyebabkan stress. Kondisi dalam organisasi yang berpotensi memunculkan stres bagi individu ialah tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal. Faktor terakhir adalah faktor personal. Faktor ini menyatakan bahwa sumber stres berasal dari diri individu itu sendiri. Setiap individu memiliki kepribadian dan sudut pandang yang berbeda dalam melihat sesuatu. Beberapa individu lebih rentan merasakan aspek negatif dari suatu hal. Individu juga memiliki cara yang berbeda dalam mengekspresikan stres yang mereka rasakan.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan bentuk dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang dirasakan oleh individu (Setiawan dan Darminto, 2013). Wieten & Lloyd (2003) mengatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada berbagai jenis bantuan dan pertolongan yang disediakan oleh anggota jejaring sosial seseorang. Dalam berbagai artikel, dukungan sosial bisa dilihat dari berbagai perspektif. Dukungan sosial bisa dilihat dari jenisnya (Cohen & Wills, 1985), yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi, dan dukungan penilaian. Dukungan sosial bisa juga dilihat dari sumber perolehannya diantaranya adalah rekan atau atasan seperti manager dan auditor (Polat & Terzi, 2020). Dari penjabaran diatas bisa dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk interaksi sosial berupa bantuan yang diterima oleh individu dalam berbagai aspek yang bertujuan untuk meringankan beban yang dirasakan oleh individu tersebut.

Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan kekuatan, tujuan, dan kegigihan usaha yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan (Page, 2008). Beerli & Martin (2004) menyebutkan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk menampilkan perilaku tertentu dalam rangka mencapai kepuasan yang diinginkan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa motivasi adalah suatu hal yang melatarbelakangi tindakan individu dalam rangka mencapai tujuan ataupun hasil yang ia inginkan. Deci & Ryan (1985) mengeksplorasi dalam penelitiannya bahwa ada dua dimensi motivasi yang didasari atas teori *self-determination*, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengacu kepada kekuatan dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Adapun motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, penghasilan, dan faktor lainnya. Motivasi ekstrinsik muncul ketika tugas tidak bisa ditentukan sendiri atau kurang menantang.

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan	Dengan	Perbedaan	Dengan	H
----	--------	-----------------------	-----------	--------	-----------	--------	---

(Tahun)		Artikel Ini	Artikel Ini		
1	Glaser, Tatum, Nebeker, Sorenson, Aiello (1999)	Hubungan negatif antara performa kerja dan stres kerja juga stressor dalam pekerjaan	stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Stres, dukungan sosial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H1
2	Jamal (2007)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja	Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Stres, dukungan sosial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H1
3	Cahyani dan Frianto (2019)	Stress kerja dalam kategori sedang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial merupakan moderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan	Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Stres dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H1, H2
4	Rahmawati dan Irwana (2020)	Pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja dan kinerja perawat. Dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat	Stres berpengaruh terhadap kinerja. Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja.	Stres, dukungan sosial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H1, H2
5	AbuAlrub (2004)	Persepsi terhadap stres yang tinggi tidak berhubungan dengan performa kerja yang rendah. Dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja berhubungan dengan performa kerja yang tinggi	Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Stres dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H2
6	Puspitasari (2018)	Beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Stres, dukungan sosial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H2
7	Nasurdin et.al. (2018)	Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap work engagement dan kinerja	Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Stres, dukungan sosial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H2
8	Ghaffari et.al. (2017)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Stres, dukungan sosial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H3
9	Eliyana et.al. (2018)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Stres, dukungan sosial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H3
10	Forson et.al. (2021)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja	Stres, dukungan sosial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	H3

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berpikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel ini adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan.

Stres kerja dan stressor dalam pekerjaan (beban kerja berlebihan, ambiguitas, konflik, ketidakseimbangan sumber daya) berhubungan secara negatif dengan kinerja serta berhubungan positif dengan ketidakhadiran dan intensi untuk berganti pekerjaan (Jamal, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Glaser et.al. (1999) menunjukkan bahwa beban kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja seseorang melainkan beban kerja ini meningkatkan tingkat stres yang kemudian terjadi penurunan kinerja. Semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja, begitupun sebaliknya apabila stres kerja sedang atau dapat diatasi maka dapat meningkatkan kinerja (Rahmawati & Irwana, 2020). Hal ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Cahyani dan Frianto (2019) bahwa stres kerja dalam kategori sedang tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Irwana (2020) dan Jamal (2007).

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan.

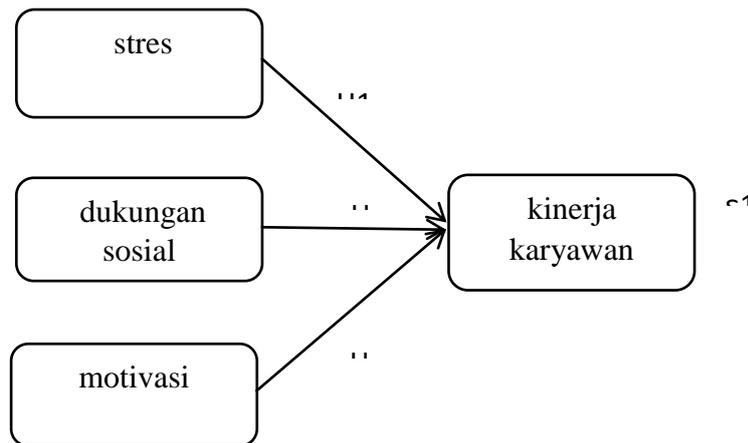
Dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan dari orang-orang sekitar dalam bentuk perhatian, penghargaan, motivasi, dan bantuan langsung maupun tidak langsung (Rahmawati & Irwana, 2020). Dukungan sosial terbukti memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Semakin tinggi dukungan sosial diberikan, maka kinerja karyawan akan meningkat begitu pun sebaliknya ketika dukungan sosial rendah maka kinerja karyawan akan menurun (Rahmawati & Irwana, 2020). Dukungan sosial dari rekan kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja sebagaimana hasil penelitian oleh AbuAlrub (2004), Puspitasari (2018), dan Nasurdin et.al. (2018). Adapun bentuk dukungan sosial dari rekan kerja ialah seperti membantu karyawan yang belum selesai mengerjakan tugas, saling bertukar pendapat mengenai kinerja, dan saling memberi saran agar diperoleh kenyamanan dalam bekerja (Puspitasari, 2018). Meningkatnya kinerja akibat dukungan sosial dari rekan kerja bisa saja terjadi karena karyawan menjadi lebih menyukai lingkungan kerjanya dan tidak segan bertanya kepada rekan kerja apabila ada pekerjaan yang tidak dipahami (AbuAlrub, 2004). Dukungan sosial juga diketahui dapat meredakan efek yang ditimbulkan dari stres kerja yang kemudian memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Cahyani dan Frianto, 2019).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor motivasi seperti gaji, tunjangan, supervisi, promosi, tanggung jawab pekerjaan, dan pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja (Ghaffari et.al.,2017). Motivasi merupakan dorongan seorang individu menampilkan perilaku tertentu. Oleh karena itu, faktor-faktor motivasi seperti gaji, tunjangan, supervisi, promosi, tanggung jawab pekerjaan, dan pelatihan merupakan salah satu alasan seorang karyawan menampilkan perilaku kerja tertentu. Motivasi ini perlu dikelola oleh manajemen demi menjaga kinerja karyawan yang stabil dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Eliyana et.al., (2018) mengeksplorasi motivasi dilihat dari tiga jenis kebutuhan dasar individu, yaitu kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan prestasi. Eliyana (2018) menyebutkan bahwa individu yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi secara umum akan sukses dalam pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial tinggi. Oleh karena itu, individu yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya akan turut serta memengaruhi kesuksesan kerjanya dalam organisasi. Motivasi berperan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghaffari et.al. (2017), Eliyana et.al. (2018), dan Forson et.al. (2021).

Rerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka stres, dukungan sosial, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dari tiga variabel eksogen yang mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

1. Pengalaman kerja (Quinones et.al., 1995)
2. Gaya kepemimpinan (Babalola, 2016)
3. Budaya kerja: (Saad & Abbas, 2018)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
2. Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- AbuAlrub, Raeda Fawzi. (2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support among Hospital Nurse. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deepublish: Yogyakarta*.
- Babalola, Sunday Samson. (2016). The Effect of Leadership Style, Job Satisfaction, and Employee-Supervisor Relationship on Job Performance and Organizational Commitment. *The Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935-946.
- Beerli, A., & Martin, J. D. (2004). Tourists' Characteristics and The Perceived Image of Tourist Destinations: A Quantitative Analysis - a Case Study of Lanzarote. *Tourism Management*, 25(5), 623–636. doi:10.1016/j.tourman.2003.06.004
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and The Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York, NY: Plenum.
- Eliyana, Anis, et.al. (2018). Is Job Performance Affected by Job Motivation and Job Satisfaction?. In *the 2018 International Conference of Organizational Innovation, KnE Social Science*, 911-920. doi: 10.18502/kss.v3i10.3435
- Forson, Joseph Ato, et.al. (2021). Employee Motivation and job Performance: A Study of Basic School Teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30.

- Ghafari, Sara, et.al. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 11(4), 92-99.
- Glaser, Dale N, et.al. (1999). Wokload and Social Support: Effects on Performance and Stress. *Human Performance*, 2(2), 155-176.
- Cahyani, Welsya, & Frianto, Agus. (2019). Peran Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3).
- Jamal, Muhammad. (2007). Job Stress and Job Performance Controversy Revisited: an Empirical Examination in Two Countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175-187.
- Jamal, M. (2005). Burnout among Canadian and Chinese employees: A Cross-Cultural Study. *European Management Review*, 2, 224–230.
- Nasurdin, Aizzat Mohd, et.al. 2018. Linking Social Support, Work Engangement, and Job Performance in Nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363-386.
- Page, L. (2008). Do Not Show Me The Money? The Growing Popularity of Non-Monetary Incentives in The Workplace.
- Polat, Sehrinaz & Terzi, Banu. (2020). Relationship between Perceived Support Types and The Job Satisfaction Levels of Nurses. *Perspect Psychiatr Care*, 1-10.
- Pradhan, Rabindra Kumar, & Jena, Lalatendu Kesari. 2017. Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspective and Research*, 5(1), 69-85.
- Puspitasari, Khusnul Diyah Ayu. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).
- Quinones, Miguel A, et.al. (1995). The Relationship Between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analytic Review. *Personel Psychology*, 48(4), 887-910. doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01785.x
- Rahmawati, Meylin, & Irwana. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, XI(2).
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Saad, Ghazi Ben dan Abbas, Muzaffar. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian Public Sector Work Culture. *Problems and Perspective in Management*, 16(3), 207-218.
- Schuler, Randall S. (1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215.
- Setiawan, Ahmad Indra, & Darminto, Eko. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(1).
- Wieten, W., & Lloyd, M.A. (2003). *Psychology Applied to Modern Life Adjustment in the 21st Century 7th*. Canada: Wardsworth