

Analisis Manajemen Stress Terhadap *Employee Performance* Pegawai Panswaslu Kecamatan Toapaya

Eka Kurnia Saputra¹, Adhine Iadhalia², Amalia Syahputri³, Angga Fidianto⁴, Defa Muhammad Hafiz⁵, Vidho Adriyandi⁶

STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: ekakurniasaputra.ms@gmail.com¹, adhineiadhalia@gmail.com²,
amaliasyahputri10@icloud.com³, anggafidianto212@gmail.com⁴,
devamuhammadhafiz32@gmail.com⁵, vidhoadriyandi16@gmail.com⁶

Article History:

Received: 01 Agustus 2024

Revised: 20 Agustus 2024

Accepted: 22 Agustus 2024

Keywords: *Manajemen Stres, Stress Kerja, Employee Performance*

Abstract: *Penelitian ini membahas pengaruh manajemen stres terhadap kinerja pegawai PANSWASLU Kecamatan Toapaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan tuntutan tugas yang saling bertentangan, berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Stres dapat menurunkan produktivitas, moral, dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi manajemen stres, seperti memberikan dukungan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan, untuk membantu pegawai mengelola stres dan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menekankan perlunya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal.*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi (selain sumber daya alam dan finansial), memerlukan pengelolaan yang cermat dan terencana. Kenyataan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa secara utuh. Kesulitan-kesulitan yang disebutkan di atas tidak dapat dipisahkan, melainkan harus diatasi secara menyeluruh, dengan menyelaraskan tugas-tugas di dalam satu kesatuan. Masalah fungsi sumber daya manusia merupakan salah satu yang paling krusial dalam perusahaan. Salah satu masalah dalam organisasi adalah stres kerja (Mentari Batu Bara., 2023).

Pegawai dapat mengalami perasaan senang dan tidak senang saat bekerja. Karyawan dapat menunjukkan emosi positif seperti kegembiraan atau rasa syukur. Sementara itu, emosi negatif seperti murka atau rasa bersalah dapat menyebabkan stres di kalangan karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan

psikologis, yang mempengaruhi emosi dan proses mental karyawan..

Menurut (Amrianah et al., 2019) Stres kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kinerja staf. Untuk menghasilkan keuntungan, perusahaan harus beroperasi dengan baik. Sebaliknya, jika kinerja perusahaan mengalami penurunan, perusahaan pasti akan merugi. Untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan, kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi. Untuk itu, kinerja karyawan harus dijaga agar tetap baik dan terbebas dari gejala stres kerja.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, sangat penting untuk mendorong Upaya dan kemampuan yang optimal untuk menggunakan dapat bekerja dengan karyawan. untuk Menetapkan tujuan organisasi yang akan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan organisasi.. Lebih lanjut, organisasi harus mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, organisasi harus berperan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong berkembangnya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Arisandy & Asri, 2023). Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adalah stress yang terjadi di tempat kerja. Hal itu juga yang dialami oleh salah satu objek yang kami teliti yaitu PANWASLU Kecamatan Toapaya.

Kabupaten Bintan Terdapat pula lembaga pemantau pemilu tingkat kabupaten dan juga dibentuk panitia pemantau pemilu tingkat kabupaten atau yang diberi nama Toapaya PANWASLU untuk meningkatkan upaya BAWASLU dalam mewujudkan pemilu yang bersih dan terorganisir secara demokratis..

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kinerja pegawai PANWASLU Kecamatan Toapaya Ada sedikit dampak psikologis terhadap pekerjaan para pekerja. Hal ini ditunjukkan dalam tindakan. beberapa pegawai yang tidak produktif, pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak pulang tepat waktu, banyaknya kegagalan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya kecepatan dan keterampilan dalam melaksanakan perintah manajemen, serta kesediaan karyawan untuk menunda pekerjaan..

Ada banyak gejala yang mengindikasikan stres kerja. PANWASLU Kecamatan Toapaya, yaitu:

1. Dalam upaya pengawasan pemilu, personil Panwaslu Kecamatan Toapaya sering kali dibanjiri pekerjaan baru sementara pekerjaan lama masih belum selesai.
2. Adanya beban kerja yang berat, dimana personil Panwaslu Kecamatan Toapaya memegang banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan selama mengawal tahapan pemilu, menyebabkan stres kerja. Dari permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana manajemen stress dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai di Kantor PANWASLU Kecamatan Toapaya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Stres

Manajemen stres kerja diperlukan untuk mengurangi dampak stres yang berhubungan dengan pekerjaan pada karyawan. Manajemen stres merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola dan mengatasi berbagai tekanan yang membuatnya sulit untuk melakukan suatu aktivitas.

Sementara itu, Sugiyanto (2017) menjelaskan bahwa manajemen stres di tempat kerja adalah usaha seseorang untuk mengubah penyebab stres yang negatif menjadi sumber stres yang baik agar dapat meningkatkan kinerja. Individu memerlukan kemampuan untuk mengatasi stres

saat bekerja, yang meliputi pemahaman terhadap berbagai sumber stres agar karyawan dapat mengendalikan diri dan emosinya agar dapat mengerahkan kemampuan dan kekuatannya secara optimal dalam menyelesaikan berbagai hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. (Naharini ., 2022).

Manajemen stres adalah serangkaian Teknik dan program yang dimaksudkan untuk membantu orang mengelola stres dengan lebih baik dalam hidup mereka dengan mengidentifikasi pemicu stres tertentu dan melakukan upaya proaktif untuk mengurangi efeknya. (Lehrer et al., 2021).

Menurut Jummadi & Aditya Wardhana, (2021) manajemen pada prinsipnya, stres setiap individu dapat diatasi dengan sebagai berikut:

1. Pahami stres yang terjadi pada setiap individu dalam kaitannya dengan bagaimana setiap individu mengalami stres, yang tentunya unik untuk setiap individu. Dengan memahami bagaimana stres memengaruhi setiap individu, Anda dapat lebih siap dan menerapkan berbagai aktivitas manajemen stres yang antisipatif bila diperlukan.
2. Tentukan sumber stres setiap individu, termasuk apa yang menyebabkan setiap individu mengalami stres, seperti pekerjaan, keluarga, transisi, atau berbagai pemicu stres lainnya.
3. Belajarlah untuk mengenali sinyal-sinyal stres. Karena setiap orang memproses stres secara berbeda, sangat penting untuk menyadari gejala stres individu seperti sakit kepala, sakit perut, atau kombinasi beragam gejala stres, seperti yang telah disebutkan sebelumnya.
4. Kenali strategi mengatasi stres setiap individu.
5. Gunakan teknik manajemen stres yang tepat seperti meditasi atau mengobrol dengan rekan kerja atau mitra sosial lainnya.
6. Memprioritaskan perawatan diri dengan meluangkan waktu untuk diri sendiri dan mendahulukan kesehatan diri sendiri daripada orang lain, seperti cukup tidur, makan, istirahat, dan olahraga.
7. Carilah bantuan ketika Anda merasa kewalahan dengan berbicara kepada teman, anggota keluarga, atau ahli kesehatan tentang cara mengurangi stres dan memperoleh keterampilan manajemen stres yang lebih sehat.

Stress Kerja

Konsekuensi stres kerja bisa sangat signifikan. Stres kronis dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik seperti tekanan darah tinggi, penyakit jantung, dan melemahnya sistem kekebalan tubuh. Selain itu, stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan mental, yang menyebabkan gejala depresi, kecemasan, dan kelelahan. Hal ini sejalan dengan pendapat Paramita & Sendow, (2016) mendefinisikan stres sebagai reaksi pekerja yang dipengaruhi oleh individu dan psikologis. Peningkatan kebutuhan fisik dan mental seseorang dipengaruhi oleh lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menekan atau kelebihan kapasitas yang dialaminya (Ramadhan & Manafe, 2023).

Dan Menurut Sulastri & Onsardi, (2020) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah ketegangan yang dirasakan setiap orang dalam kehidupan kerja mereka. Stres sendiri memiliki dua arti: positif dan negatif. Tergantung bagaimana seseorang menangani stres, stres psikologis dapat meningkatkan motivasi dan antusiasme dalam bekerja, sedangkan stres negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu mengurangi stres kerja dirasakan karyawannya agar kinerjanya selalu sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Colquitt., 2018).

Menurut Wahyono & Yani, (2021) Ada dua kategori pemicu stres, yaitu di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Penyebab stres “kerja” Ini termasuk beban kerja yang berat, keterbatasan waktu,

pengawasan yang buruk, konflik antarpribadi/kelompok, iklim kerja yang tidak menyenangkan, dan pengembangan karier. Sedangkan penyebab stres “di luar pekerjaan” antara lain masalah keuangan, masalah keluarga, masalah fisik, masalah perkawinan, dan perubahan tempat tinggal. Dalam penelitian yang diteliti oleh Julvia, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Employee Performace (Kinerja Pegawai)

Kinerja karyawan merupakan hal yang unik karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik menentukan produktivitas instansi. Tidak semua karyawan bekerja dengan baik; ada beberapa yang tidak memenuhi harapan instansi.

Kinerja mengacu pada sejauh mana kegiatan seseorang memungkinkan dia untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2005) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Falih Alfurqon & Rahardjo, 2020).

Performa merupakan Hal yang sangat krusial untuk diperhatikan. Berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung pada proses kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang terlibat.. Menurut (Suarga & Alifa, 2022) , Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh. atas tindakan atau tindakan yang dilakukan. Gestur dan tindakan ini mencakup kemampuan untuk mencurahkan waktu dan perhatian pada tugas dan tanggung jawab tertentu.

Dapat dikatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai Situasi dan kondisi kerja menunjukkan bahwa pegawai tersebut. Apabila pegawai tidak semangat dalam bekerja, maka kita dapat menilai ia mengalami kesulitan dalam mencapai kinerjanya, sebaliknya jika pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi maka pegawai tersebut mempunyai potensi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Armstrong (2010), kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu selama melaksanakan kewajiban kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Emelda, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode kualitatif digunakan untuk melakukan penelitian ini. Sugiyono, (2017) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai berikut: Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (bukan eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Diharapkan metode kualitatif akan menghasilkan data yang lebih lengkap dan pasti, memastikan kredibilitas yang tinggi dan mencapai tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses atau tahapan wawancara mendalam antara peneliti dan informan yang terdiri dari tujuh orang informan kalangan pegawai PANWASLU Toapaya dengan total jumlah pegawai keseluruhan yaitu 17 pegawai. Selain proses wawancara, peneliti juga menggunakan observasi langsung terhadap objek penelitian dan mengumpulkan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman yang dirancang atau terstruktur dengan menggunakan indikator konsep teoritis mengenai Manajemen stres kerja. Yaitu Gejala stress, Analisa gejala stress, strategi terhindar dari stress dan coping

stress.

Berikut Beberapa poin pertanyaan terstruktur dalam penelitian ini kepada informan :

Tabel 1. Pertanyaan Wawancara

No.	Pertanyaan
1.	Apakah kamu sering merasa kelelahan fisik atau mental selama bekerja di PANWASLU?
2.	Bagaimana pola tidur kamu sejak bekerja di sini? Apakah ada perubahan?
3.	Seberapa sering kamu merasa cemas atau gelisah terkait pekerjaan Anda?
4.	agaimana kamu mengenali tanda-tanda awal ketika kamu mulai merasa stress?
5.	Apakah ada situasi atau tugas tertentu yang selalu memicu stress bagi kamu?
6.	Menurut kamu, apakah tingkat stress yang kamu alami wajar untuk posisi kamu?
7.	Apa langkah-langkah yang kamu ambil untuk mencegah terjadinya stress berlebihan?
8.	Apakah ada teknik relaksasi atau hobi yang kamu lakukan untuk mengurangi stress?
9.	Apakah kamu merasa mendapat dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja dalam mengelola stress?
10.	Ketika kamu merasa sangat stress, apa strategi yang biasa kamu gunakan untuk mengatasinya?
11.	Apakah kamu pernah mencari bantuan profesional atau konseling untuk mengatasi stress kerja?
12.	agaimana kamu memotivasi diri sendiri ketika menghadapi tugas yang sangat menantang?

Tinjauan literatur dan penelitian lapangan adalah beberapa pendekatan pengumpulan data yang digunakan. Untuk penelitian lapangan dilakukan dengan observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Sementara itu, peneliti mengolah data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan menggunakan proses dasar yang menghasilkan output penting, yaitu reduksi data, display data, penarikan kesimpulan/verifikasi, dan triangulasi (Sugiyono, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Stress kerja bagaimana di jelaskan oleh Dan Menurut Sulastris & Onsardi, (2020) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah ketegangan yang dirasakan setiap orang dalam kehidupan kerja mereka. Stres sendiri memiliki dua arti: positif dan negatif. Tergantung bagaimana seseorang menangani stres, stres psikologis dapat meningkatkan motivasi dan antusiasme dalam bekerja, sementara stres negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Untuk mengetahui mengenai factor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pegawai PANWASLU Kecamatan Toapaya. Berdasarkan hasil wawancara kami dengan informan kami mendapatai factor stress yang terjadi di kantor PANWASLU Kecamatan Toapaya yaitu. Yang pertama yaitu, adanya tumpukkan kerja yang terus menerus padahal tugas lain belum rampung. Maka hal ini menjadi salah satu factor munculnya stress kerja di kantor PANWASLU Kecamatan

Toapaya.

Salah satu sumber stres utama dalam penelitian ini adalah perasaan kewalahan oleh daftar tugas yang tidak ada habisnya yang harus diselesaikan. Sebagai pegawai, kita berusaha untuk terus memberikan yang terbaik dan memenuhi harapan tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, ketika kita terus-menerus dibombardir dengan tugas-tugas baru sebelum kita memiliki kesempatan untuk menyelesaikan yang sudah ada, mungkin sulit untuk tetap fokus dan mempertahankan rasa kendali atas pekerjaan kita. Hal ini yang terjadi di kantor PANWASLU Kecamatan Toapaya saat di wawancara mengenai “Apakah ada situasi atau tugas tertentu yang selalu memicu stress bagi kamu?” hasil dari wawancara kami Bersama salah satu informan yaitu dia menyatakan bahwa dia sering kali mengalami stress di tempat kerja karena atasan sering kali memberikan tugas yang terus-menerus kadang terdapat tugas yang buka berasal dari job desk beliau.

Hal ini pun dirasakan oleh ke tujuh informan kami mereka juga mengatakan hal yang sama dan karena ini lah semangat mereka untuk bekerjapun menurun dikarenakan pikiran untuk menyelesaikan tugas yang banyak belum lagi nantinya akan lembur selama menyelesaikan tugas yang ada. Dan ada juga salah satu informan kami yang mengatakan bahwa terkadang beliau melanjutkan pekerjaan di rumah dikarenakan tugas yang begitu banyak diawal tahap pemilu 2024. Belum lagi stress yang muncul karena permasalahan pribadi yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk mengatasi faktor stres ini, penting bagi seorang pegawai untuk memprioritaskan perawatan diri dan menetapkan batasan yang sehat. Hal ini dapat dilakukan mencakup menetapkan tujuan dan harapan yang realistis, belajar untuk mengatakan tidak saat diperlukan, dan mencari dukungan dari rekan, penasihat, atau profesional kesehatan mental. Penting juga untuk mempraktikkan teknik-teknik pengurangan stres seperti kesadaran penuh, latihan relaksasi, dan strategi manajemen waktu untuk membantu kita tetap fokus, teratur, dan tangguh dalam menghadapi situasi yang menantang. Salah satu penanganan stress yang dilakukan oleh pegawai PANWASLU Kecamatan Toapaya adalah dengan mendengar music, dan makan-makanan yang disenangi.

Kemudian yang kedua, Para pegawai Panwaslu Kecamatan Toapaya menghadapi beban kerja yang cukup berat saat mengawal tahapan pemilu di wilayahnya. Selama masa krusial ini, para pegawai dituntut untuk mengoordinasikan berbagai tugas guna memastikan proses pemilu berjalan lancar dan adil. Namun, para pegawai juga menghadapi tekanan tambahan karena jabatan rangkap mereka dalam organisasi.

Para pegawai Panwaslu Kecamatan Toapaya dituntut untuk menangani berbagai tanggung jawab sekaligus saat mengawal tahapan pemilu. Mereka bertugas menyelenggarakan pendaftaran pemilih, memantau kegiatan kampanye, berkoordinasi dengan tempat pemungutan suara, dan memastikan semua peraturan perundang-undangan pemilu dipatuhi. Selain itu, mereka harus menangani setiap pengaduan atau masalah yang muncul selama proses pemilu.

Selain tugas terkait pemilu, para pegawai Panwaslu juga memegang jabatan lain dalam organisasi. Artinya, mereka diharapkan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan rutin mereka di samping tugas pemilu mereka. Beban kerja ganda ini dapat sangat menegangkan, karena para pegawai terus-menerus ditarik ke berbagai arah dan harus menyeimbangkan prioritas yang saling bertentangan.

Tekanan dalam mengelola beban kerja yang besar sambil memegang jabatan dalam organisasi dapat berdampak buruk bagi pegawai Panwaslu. Mereka dapat mengalami kelelahan, keletihan, dan berkurangnya kepuasan kerja akibat tekanan dan tuntutan yang terus-menerus diberikan kepada mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, moral, dan

efektivitas secara keseluruhan dalam menjalankan tugas mereka.

Untuk mengatasi masalah stres kerja di kalangan pegawai Panwaslu Kecamatan Toapaya, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan dan sumber daya untuk membantu mereka mengelola beban kerja. Hal ini dapat mencakup penerapan strategi untuk mengefisienkan proses, memprioritaskan tugas, dan mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif. Selain itu, memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai dapat membantu membangun keterampilan dan kepercayaan diri mereka, sehingga mereka lebih siap untuk menangani tuntutan peran mereka. Hal ini selaras dengan pendapat Lehrer et al., (2021) Manajemen stres adalah serangkaian pendekatan dan program yang membantu orang mengelola stres dengan lebih baik dalam hidup mereka dengan menilai pemicu stres tertentu dan melakukan upaya proaktif untuk mengurangi efeknya.

Secara keseluruhan, adanya beban kerja yang besar di mana pegawai Panwaslu Kecamatan Toapaya memegang jabatan secara bersamaan merupakan masalah signifikan yang dapat memicu stres kerja. Dengan mengenali tantangan yang dihadapi oleh pegawai dan menerapkan strategi untuk mendukung mereka, organisasi dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan selama tahap pemilihan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang besar dan tumpukan tugas yang terus menerus menjadi faktor signifikan yang memicu stres kerja di kalangan pegawai PANSWASLU Kecamatan Toapaya. Stres kerja dapat memiliki dampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai, tergantung pada bagaimana individu mengelola stres tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali tantangan yang dihadapi pegawai dan menerapkan strategi yang mendukung mereka dalam mengelola stres. Dengan demikian, organisasi dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, terutama selama tahap pemilihan.

DAFTAR REFERENSI

- Amriana, H., Tinggi, S., Administrasi, I., Gazali Barru, A., & Selatan, S. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK SULSELBAR CABANG BARRU. In *Meraja Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Arisandy Desy, & Asri Hana Azka Salsabila. (2023). Penyuluhan Manajemen Stres Pada Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 4(2), 753–757.
- Colquitt, Jason, & Lepine. (2018). Organization Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace. *Mcgraw-Hill Education*, 4(4).
- Emelda. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PANWASLU SE-KECAMATAN KABUPATEN OKU. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Falih Alfurqon, N., & Rahardjo, B. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Displin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Vol. 2, Issue 1). Januari-April. <http://bisnisman.nusaputra.ac.id>
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).

-
- Jummadi, & Aditya Wardhana. (2021). *Perilaku Keorganisasian*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Lehrer, Paul M, & Woolfolk. (2021). *Principles and Practice of Stress Management*. London: The Guilford Press.
- Mentari Batu Bara, I., Kesehatan Masyarakat, P., Kesehatan Masyarakat, F., & Prodi Kesehatan Masyarakat, S. (2023). ANALISIS MANAJEMEN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *ZAHRA: JOURNAL OF HEALTH AND MEDICAL RESEARCH*, 3(Januari), 146–155.
- Naharini, S., Rahman, A., Azis Jurusan Manajemen Dakwah, A., Dakwah dan Komunikasi, F., & Sunan Gunung Djati, U. (2022). Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. In *MABRUR: Academic Journal of Hajj and Umra* (Vol. 1, Issue 2).
- Ramadhan Dendy Fazrul, & Manafe Leonard Adrie. (2023). BEBAN DAN STRESS KERJA PADA BULOG. *JURNAL ADMINISTRASI, BISNIS, ILMU MANAJEMEN & KEPENDIDIKAN*, 1(2).
- Suarga, & Alifa, R. N. (2022). PENGARUH MANAJEMEN STRES TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN DOSEN DI FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR. *Educational Leadership*, 2(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. ALFABETA.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*.
- Wahyono, A. T., & Yani, A. (2021). ANALISIS PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOMARET. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 12(2).