

## **ANALISIS PENGARUH STRES INSTITUSIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRES MURUNG RAYA POLDA KALTENG MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Yurianto<sup>1</sup>, Roby Sambung<sup>2</sup>, Shine Pintor Siolemba Patiro<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Universitas Terbuka, <sup>2</sup>Universitas Palangkaraya

Email: 530025344@ecampus.ut.ac.id<sup>1</sup>, Roby.sambung@feb.uor.ac.id<sup>2</sup>, shinepintor@ecampus.ut.ac.id<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stress Institusional terhadap Kinerja Anggota Polres Murung Raya Polda Kalteng melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Variabel yang diteliti adalah Variabel X (Stres Institusional), Variabel Z (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Anggota). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei, dimana seluruh populasi ikut dalam pengambilan sampel penelitian ini, yaitu sebanyak 269 anggota Polres Murung Raya Polda Kalteng. Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Z, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Z terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis pertama apakah Institutional Stress (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan P-Values memiliki nilai sebesar 0,460 yang berarti lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05 (5%). Hasil uji hipotesis kedua apakah stres institusional (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Memiliki nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai taraf signifikansi p-value 0,05 (5%). Dari hasil hipotesis ketiga untuk menguji apakah motivasi kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. memiliki nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai taraf signifikansi p-value 0,05 (5%).

**Kata kunci:** Stres Institusional; Kinerja Anggota; Motivasi Kerja.

### **Abstract**

*This research aims to determine the extent of the influence of Institutional Stress on the Performance of members of the Murung Raya Police Resort in Central Kalimantan Regional Police through Work Motivation as an intervening variable. The variables examined in this study are Variable X (Institutional Stress), Variable Z (Work Motivation), and Variable Y (Performance). The sampling method used in*

<b>How to cite:</b>	Yurianto, Roby Sambung, Shine Pintor Siolemba Patiro (2023) Analisis Pengaruh Stres Institusional terhadap Kinerja Anggota Polres Murung Raya Polda Kalteng Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, (8) 8, <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*this research is a survey research method, where the entire population of 269 members of the Murung Raya Police Resort in Central Kalimantan Regional Police participated in the sampling. Variable X has an influence on Variable Y. The purpose of this research is to determine the extent of the influence of Variable X on Variable Z and to determine the extent of the influence of Variable Z on Variable Y. The results of the first hypothesis test, whether Institutional Stress (X1), has a positive effect on the Performance of Members (Y), show that there is no significant influence. This is evidenced by the P-Values having a value of 0.460, which is greater than the significance level of 0.05 (5%). The results of the second hypothesis test, whether institutional stress (X1), has a positive effect on work motivation (Z), show that there is a significant influence. It has a value of 0.000, which is smaller than the significance level p-value of 0.05 (5%). The results of the third hypothesis test to examine whether work motivation (Z) has a positive effect on the performance of members (Y) show that there is a significant influence. It has a value of 0.000, which is smaller than the significance level p-value of 0.05 (5%).*

**Keywords:** *Institutional Stress; Member Performance; Work Motivation.*

## **Pendahuluan**

Faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja individu dalam bekerja pada anggota Polres Murung Raya Polda Kalteng adalah berangkat dari stres kerja. Jika tidak ada stres, juga tidak ada tantangan kerja dan kinerja cenderung menurun. Ketika stres meningkat, kinerja cenderung meningkat, karena stres membantu anggota mengarahkan semua sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, merupakan stimulus sehat yang mendorong anggota untuk merespon tantangan kerja (Murwani, 2015).

Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan kinerja anggota. Selanjutnya jika stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Anggota kehilangan kemampuan untuk mengendalikan mereka. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja nol, anggota tidak bisa lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Wawancara dengan anggota kepolisian bahwa kemungkinan stres kerja akan terjadi di kepolisian karena pekerjaan yang penuh dengan resiko berbahaya. Tidak semua bahaya tersebut dapat diantisipasi karena dapat muncul secara tiba-tiba, hal ini menuntut pihak kepolisian untuk selalu waspada dalam menjalankan tugasnya. Hasil survei menunjukkan bahwa beberapa anggota mengkhawatirkan keselamatan mereka dalam menjalankan tugasnya. Tugas yang cukup berat dan bekerja keras setiap hari namun tidak ditunjang dengan gaji yang cukup tinggi dan tuntutan ekonomi yang tidak proporsional terutama untuk memenuhi kebutuhan hidup anggota yang sudah berkeluarga, hal ini juga dapat memicu stres.

Dari segi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja baik antara senior dengan junior maupun antara atasan dan bawahan di Polres Murung Raya terjalin sangat erat. Hal ini menyebabkan tingkat stres kerja relatif rendah. Berdasarkan hasil survei, hanya 20% anggota yang merasa tidak nyaman bekerja dalam kondisi tersebut. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan menuntut Polri untuk selalu siap melayani dan mengayomi

masyarakat dan seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan negara memicu stres. Beban kerja yang terlalu banyak dan rotasi yang jarang membuat petugas polisi merasa bosan dalam bekerja (Massie, Areros, & Rumawas, 2018). Atau juga rotasi unilateral dapat memicu stres. Terkadang penempatan posisi anggota tidak disesuaikan dengan kemampuan dan keinginannya sehingga membuat anggota menjadi rewel dalam bekerja.

Hasil wawancara “Briptu S” menjelaskan bahwa dirinya merasa bosan dan terbebani dengan pekerjaan yang menumpuk dan tuntutan dari pimpinan untuk dapat bekerja secara maksimal, sedangkan hanya dirinya yang bekerja disana. Semua pekerjaan ditangani sendiri. Belum lagi jika ada anggota yang sakit harus selalu standby melayani, “Brigjen B” juga menjelaskan penempatannya di bagian keuangan tidak sesuai dengan kemampuannya yang lulusan SMK Otomotif, hal ini memicunya untuk bekerja dan belajar lebih ekstra sehingga dia merasa terbebani dengan hal itu.

Sayangnya, dia tidak benar-benar memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan pekerjaan, sehingga pada akhirnya membuatnya harus melakukannya perilaku menyimpang. Ia bekerja seenaknya, bahkan mengalihkan sebagian dananya untuk bermain judi online dan terjerumus ke narkoba, Brigjen D yang tergabung dalam Bag Ren pun membeberkan tentang stres yang dialaminya. Namun, berbeda dengan Brigadir B, Brigadir D meski merasa terbebani dengan pekerjaan yang menumpuk, ia mampu menghadapi semuanya. Dia tetap bekerja dengan baik dan sesuai aturan. Dian menjelaskan, selain ingin bekerja, dukungan dari keluarga juga menjadi obat utama dalam mengatasi stres di tempat kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kinerja anggota menurun maka kinerja organisasi juga akan menurun, sehingga dua konsep yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Stress Institusional Terhadap Kinerja Anggota Murung Polres Raya, Polda Kalteng Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervensi.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam proses berpikir positivistik deduktif. Penggunaan proses berpikir positivistik deduktif karena proses berpikir tersebut didasarkan pada teori untuk memecahkan suatu masalah empiris yang bersifat empiris dianggap penting oleh peneliti. Penelitian ini lebih condong untuk menguji teori (verification of theory) yang relevan dengan situasi empiris tertentu. Proses pemikiran penelitian semacam ini sering disebut sebagai penelitian dengan paradigma kuantitatif.

Dengan memperhatikan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka berdasarkan analisis data yang akan digunakan nantinya, model penelitian lebih pada asosiasi atau hubungan yaitu apakah satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya, sehingga bentuk hubungannya lebih pada hubungan asimetris. Hubungan asimetris adalah hubungan yang arahnya tidak dapat dibalik, sehingga jelas posisi variabelnya, mana yang merupakan variabel eksogen (Variabel Eksogen) dan mana yang merupakan variabel endogen (Variabel Endogen).

## Diskusi

1. Pengaruh Stres Institusional terhadap Kinerja Anggota, Hipotesis pertama menguji apakah Institutional Stress (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan P-Values Institutional Stress (X1) terhadap Member Performance (Y) yang memiliki nilai sebesar 0,460 yang artinya lebih besar dari tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Institutional Stress tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polres Murung Raya
2. Pengaruh Stres Institusional Terhadap Motivasi Kerja, Hipotesis kedua menguji apakah stres institusional (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan P-Values Institutional Stress (X1) terhadap motivasi kerja (Z) yang memiliki nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres institusional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota, Hipotesis ketiga menguji apakah motivasi kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan P-Values Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Anggota (Y) yang memiliki nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polres Murung Raya.

## Hasil dan Pembahasan

### Stres Kerja

Pengalaman stres dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal baru, stres kerja dapat muncul mulai dari organisasi, dan tempat lain yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dalam organisasi (Ivancevich, Yuwono, & Matteson, 1919). Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan kesulitan dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu (Robbins & Judge, 2008). Kartikasari, (2022) menyatakan stres sebagai hal-hal yang mengganggu keseimbangan psikologis dan biologis yang tidak hanya merupakan kondisi mental tetapi juga mempengaruhi semua mental, spiritual dan sosial.

Sedangkan menurut Asih, (2018) stres kerja merupakan reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu peristiwa yang dirasakan oleh individu sebagai ancaman. Timbulnya stres di kalangan karyawan dapat terjadi karena akumulasi dari berbagai faktor seperti yang diungkapkan oleh Rudianto, (2019) dan Gibson (2010) bahwa stres kerja dipengaruhi oleh kondisi organisasi, seperti penetapan arah dan kebijakan organisasi, perubahan dalam strategi organisasi, dan keuangan, tuntutan pekerjaan, tanggung jawab untuk orang lain, perubahan jam kerja, hubungan yang buruk antara kelompok kerja dan konflik peran.

Akibatnya konsentrasi kerja terganggu, kinerja tidak memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya karena kurangnya dukungan dari rekan kerja (Robinson & Lachman, 2017);(Luthans, 2011). Luthans (2011) menjelaskan bahwa pemicu stres kerja berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Stres kerja menyebabkan penyimpangan fungsi psikologis, fisik dan perilaku individu yang menyebabkan penyimpangan dari fungsi normal (Robbins & Judge, 2008);(Fatikhin, Hamid, & Mukzam, 2017). Sementara itu, Adityawarman (2015) menyatakan bahwa gangguan psikologis yang paling sering terjadi akibat stres kerja adalah kecemasan dan depresi.

### **Kinerja Individu (Kinerja Tugas)**

Kekuatan setiap organisasi terletak pada sumber daya manusia, sehingga pencapaian organisasi tidak lepas dari pencapaian setiap individu yang terlibat di dalamnya, dan pencapaian akhir itulah yang disebut dengan kinerja. Menurut Robbins (2008), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian pimpinan organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011).

Mengingat pentingnya penilaian kinerja, dikatakan bahwa faktor penting yang terkait dengan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi ini untuk memastikan implementasinya memenuhi standar saat ini dan meningkat dari waktu ke waktu (Henry, 2015). Prestasi kerja (job performance) adalah hasil yang dicapai disusun oleh individu sesuai standar yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan dan prestasi kerja merupakan bagian dari profesionalisme kerja mengenai apa yang dihasilkan individu dari perilaku kerja. Sejauh mana seorang individu berhasil menyelesaikan tugas disebut profesi.

### **Tuntutan Pekerjaan**

Karakteristik lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori umum menurut model tuntutan pekerjaan-sumber daya (JD-R). Yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, yang menggabungkan tuntutan khusus dan sumber daya yang berbeda, tergantung pada konteks yang diteliti. Zuraida, (2013) menyebutkan job demand atau tuntutan pekerjaan adalah kondisi pegawai berdasarkan beban kerja.

Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan, membutuhkan kemampuan fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan terkait dengan biaya tertentu (Ningrat & Mulyana, 2022). Model JD-R mengasumsikan bahwa ketika tuntutan pekerjaan tinggi, lebih banyak usaha harus dilakukan untuk mencapai tujuan kerja dan untuk mencegah penurunan keterlibatan kerja.

Tuntutan pekerjaan tidak selalu dipandang merugikan, tetapi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, maka karyawan akan kehabisan tenaga dan mengakibatkan burnout dan gangguan kesehatan lainnya (Saina, Pio, & Rumawas, 2016). Tuntutan pekerjaan memicu kelelahan psikologis. Tuntutan pekerjaan merupakan aspek yang berkaitan dengan stres kerja dan sumber beban kerja (Ahmed & Ramzan, 2013).

### **Sumber Daya Pekerjaan**

Sumber daya pekerjaan berfungsi untuk membantu karyawan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan konsekuensinya, sekaligus memicu pembelajaran, pengembangan dan pertumbuhan pribadi. Sumber daya pekerjaan diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Sumber daya pekerjaan meliputi: upah, dukungan dari atasan, umpan balik, kejelasan peran (role kejelasan), otonomi pekerjaan, atau pemberdayaan. Sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek sosial atau organisasi, fisik dan psikologis yang melakukan hal berikut: Menjadi fungsional di alam untuk mencapai tujuan kerja, Mengurangi tuntutan pekerjaan pada biaya fisiologis dan psikologis, Merangsang pertumbuhan dan self-perkembangan.

### **Kesimpulan**

Stress Institusional (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan P-Values Institutional Stress (X1) terhadap Member Performance (Y) yang memiliki nilai sebesar 0,460 yang artinya lebih besar dari tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Polres Murung Raya, Stres Institusional (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Hal ini dibuktikan dengan P-Values Institutional Stress (X1) terhadap motivasi kerja (Z) yang memiliki nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres institusional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan P-Values Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Anggota (Y) yang memiliki nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polres Murung Raya.

Pengaruh langsung (X1->Y) Institutional Stress (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota (Y) Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan P-Values Institutional Stress (X1) pada Member Performance (Y) yang memiliki nilai 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa Institutional Stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. (X1 -> Z) Institutional Stress (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Z) Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Hal ini dibuktikan dengan P-Values Institutional Stress (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) yang memiliki nilai 0,032 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan beta koefisiennya positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Institutional Stress berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, (Z->Y) Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan P-Values Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Anggota (Y) yang memiliki nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.

Pengaruh Tidak Langsung (X1->Y) menguji apakah Institutional Stress (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan P-Values Institutional Stress (X1) pada Member Performance (Y) yang memiliki nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta positif. . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Institutional Stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.

### BIBLIOGRAFI

- Adityawarman, A. C., Salundik, Salundik, & Cyrilla, L. (2015). Pengolahan Limbah Ternak Sapi Secara Sederhana di Desa Pattalassang Kabupaten Sinjai Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Produksi Dan Teknologi Hasil Peternakan*, 3(3), 171–177.
- Ahmed, Ashfaq, & Ramzan, Muhammad. (2013). Effects of job stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Asih, Gusti Yuli, Widhiastuti, Hardani, & Dewi, Rusmalia. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- Fatikhin, Ferdian, Hamid, Djamur, & Mukzam, M. Djudi. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)*. Brawijaya University.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly, James H. (2010). Organisasi, perilaku, struktur, proses, edisi ke-5. *Jakarta: Erlangga*.
- Henry, Simamora. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 2. *Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN*.
- Ivancevich, John M., Yuwono, Dharma, & Matteson, Michael T. (1919). *Perilaku dan Manajemen Organisasi II*. -.
- Kartikasari, M. Nur Dewi, Fitria, Yuli, Damayanti, Fransiska Erna, Prabu, Sulistyani, Fatsena, Rizka Adela, Kusumawaty, Ira, Rahmy, Hafifatul Auliya, Jalal, Novita Maulidya, & Budi, Yulifah Salistia. (2022). *Kesehatan mental*. Global Eksekutif Teknologi.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi: Pendekatan Berbasis Bukti*. McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Massie, Rachel N., Areros, William A., & Rumawas, Wehelmina. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Murwani, Sih. (2015). Pengaruh Personal Value, Kompetensi Dan Altruisme Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Kristen Mojowarno. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 11(2).
- Ningrat, Qori Setyo, & Mulyana, Olievia Prabandini. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. *Jakarta: Salemba Empat*, 11.

Yurianto, Roby Sambung, Shine Pintor Siolemba Patiro

Robinson, Stephanie A., & Lachman, Margie E. (2017). Perceived control and aging: A mini-review and directions for future research. *Gerontology*, 63(5), 435–442. <https://doi.org/10.1159/000468540>

Rudianto, Benita Ruth Ayu, & Murniati, Monika Palupi. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 17(1), 98–113.

Saina, Ischevell Vialara, Pio, Riane Johnly, & Rumawas, Wihelmina. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).

Zuraida, Lukia, Novitasari, Dwi, & Sudarman, Agus. (2013). Pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai PDAM Kota Magelang. *Ekbisi*, 7(2).

---

**Copyright holder:**

Yurianto, Roby Sambung, Shine Pintor Siolemba Patiro (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

