
STRESS KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BANK BRI ABEPURA

Oleh

Tania Alma Longe¹, Sutarto Wijono²

^{1,2}Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

E-mail: ¹tania.longe12@gmail.com, ²sutarto.wijono@uksw.edu

Article History:

Received: 02-12-2022

Revised: 24-12-2022

Accepted: 02-01-2023

Keywords:

Stress kerja, Kinerja karyawan.

Abstract: Pada tahun 2020, Indonesia dan seluruh dunia dihebohkan dengan adanya pandemi COVID-19 yang mengakibatkan beberapa perubahan yang signifikan dalam hal kinerja karyawan, sehingga berakibat pada dunia kerja salah satunya pada bank BRI Abepura. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan dimasa pandemi COVID-19. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Partisipan yang digunakan dalam penelitian berjumlah 50 orang karyawan aktif bank BRI abepura. Teknik sampling yang digunakan adalah Saturation sample (Sampel jenuh). Hasil dari penelitian menunjukkan nilai korelasi yang diperoleh adalah $r = -0,197$ dengan nilai signifikan $0,170$ ($p > 0,05$) yang artinya tidak berkorelasi dan tidak memiliki hubungan negatif signifikan.

PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga intermediasi keuangan yang bertugas menghimpun dan menyalurkan dana di masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup rakyat (Fauzan Haqiqi et al., 2020). Perkembangan teknologi di era revolusi industri 4.0 menekankan pada pola digital economy, artificial intelligence, big data, dan robotic yang merupakan tantangan bagi setiap perusahaan perbankan untuk dapat melakukan suatu perubahan yang strategis (Reni Marlina et al., 2019). Per tahun 2020, Indonesia dan seluruh dunia dihebohkan dengan adanya pandemi COVID-19 yang mengakibatkan beberapa perubahan yang signifikan dalam hal kinerja karyawan, sehingga berakibat pada dunia kerja salah satunya pada bank BRI Abepura. Pandemi COVID-19 menjadi peristiwa yang mengancam kesehatan masyarakat secara umum (Güner et al., 2020) begitu pula pada bank BRI Abepura hal ini menjadi hal yang menarik perhatian peneliti untuk lebih mengetahui apakah ada pengaruh antara stress kerja dengan kinerja karyawan di masa pandemi, hal yang menarik perhatian peneliti yaitu adanya tingkat stress yang berbeda antar karyawan. Untuk melawan peningkatannya, maka berbagai tindakan harus dilaksanakan baik oleh pemerintah maupun masyarakat. Salah satunya adalah dengan melakukan pembatasan jam kerja secara offline, sehingga kurangnya interaksi antar pegawai dan nasabah yang menjadi salah satu faktor meningkatkannya level stress pegawai yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, kinerja karyawan menjadi aspek penting agar suatu perusahaan dapat mencapai targetnya, dalam

hal ini untuk menciptakan keuntungan sebesar-besarnya.

Pada kesempatan ini, penulis ingin melakukan penelitian di Bank Rakyat Indonesia (BRI). BRI merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang memiliki pelayanan yang berbasis online, namun sebagian besar tugas perlu dilaksanakan secara offline. Pada tanggal 19 Januari 2022 penulis melakukan observasi dan wawancara dengan 10 orang karyawan. Ada beberapa fenomena positif dan negatif yang terkait dengan kinerja telah penulis temukan. Dari hasil wawancara 10 orang karyawan tersebut, terdapat 4 orang karyawan yang mengatakan bahwa tugas-tugas administrasi secara kuantitas yang dikerjakan melalui online dapat dikerjakan sesuai dengan SOP dan 3 orang lainnya menjelaskan bahwa tugas-tugas masih berkualitas walaupun dikerjakan secara online. Sedangkan 3 orang sisanya mengeluhkan bahwa efisiensi kinerja kerja karyawan menjadi kurang terjamin bila dikerjakan jika hanya melalui online saja, seperti tidak leluasanya berinteraksi dengan nasabah yang tentunya akan mempengaruhi hasil kerja yang berkaitan dengan target laba perusahaan. Atas dasar beberapa fenomena tersebut penulis menduga bahwa ada masalah yang terkait dengan kinerja karyawan .

Oleh sebab itu penelitian tentang kinerja karyawan perlu dilakukan di Bank tersebut. Putra Salahin et al. (2020), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Temuan itu diperkuat oleh Daulay et al., (2019) yang mengatakan bahwa baik atau buruknya kinerja karyawan ditentukan oleh efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Kinerja karyawan akan menentukan tercapai atau tidaknya target suatu perusahaan, karena pelaksanaan di lapangan tentunya dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu parameter pencapaian prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan melalui suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai, 2011). Hal ini sesuai dengan pengutaraan dari Bubonya et al., (2017) yaitu adanya tuntutan yang tinggi, kontrol dan interaksi yang rendah antar pegawai dan nasabah, dan kurangnya dukungan sosial menjadi faktor penurunan kinerja pegawai.

Ada beberapa dampak positif kinerja yang penulis temukan dari beberapa hasil penelitian. Dampak positif kinerja telah dikemukakan oleh Sidabalok & Sayekti (2020) yang menemukan bahwa diperoleh hasil bahwa kinerja kerja dapat meningkat secara signifikan dengan adanya kondisi bahagia (tingkat stress yang rendah) dan manajemen stress kerja yang baik. Salah satu keuntungan ketika melakukan pekerjaan dari rumah, tentunya menjadi sangat fleksibel, dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri. Penelitian Purwanto (2020) melaporkan bahwa ketika bekerja dari rumah, karyawan dapat menyesuaikan tingkat kenyamanannya selama bekerja. Selain itu, dengan adanya fleksibilitas waktu dalam bekerja, karyawan dapat meminimalisir stress yang diakibatkan bebas tugasnya sehingga akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam bekerja.

Sementara itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Stress kerja masuk pada faktor motivasi dalam faktor

kinerja karyawan. Stress Kerja pada karyawan BRI menjadi hal yang penting untuk diteliti lebih lanjut dikarenakan menjadi seorang karyawan BRI di perusahaan perbankan mengharuskan karyawan bekerja di bawah tekanan yang tinggi dengan beban kerja yang besar untuk mencapai target perusahaan, dalam hal ini adalah laba yang besar dan tidak diperbolehkan mengambil cuti jika target perusahaan tidak tercapai. Ketika tekanan dan beban kerja terlalu berat dan besar dapat mengakibatkan konsekuensi yang buruk, yaitu berkurangnya kepuasan individu yang dapat mengakibatkan berkurangnya kinerja kerja pada karyawan. Berdasarkan pemaparan Kepala Unit BRI Abepura, perusahaan ini sempat tidak mencapai targetnya pada awal pandemi COVID-19 tahun 2020 faktor utamanya adalah akibat pembatasan jam kerja. Oleh sebab itu, Stress Kerja karyawan perlu dijaga baik saat maupun sesudah pandemi COVID-19. Tingginya tuntutan atasan dan menurunnya target pencapaian laba di setiap bulannya berbanding lurus dengan menurunnya Stress Kerja karyawan BRI. Terlebih lagi, keterlambatan dalam membayar pinjaman oleh nasabah yang mengakibatkan karyawan menjadi kesulitan untuk mencapai target yang diberikan. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian terkait dengan Stress Kerja karyawan pada perusahaan ini.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Nindy Puspitasari tentang stress kerja dengan kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,0984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berjalan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Teni Agustina dkk, yang mengemukakan bahwa Hasil perhitungan koefisien korelasi $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan adalah kuat dengan nilai sebesar 0.855. 2. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan adalah 0.742 atau 74.2%. Namun Menurut penelitian yang dilakukan oleh Namira Septianingsih Lihawa, Dkk mengenai Hasil pengujian Hipotesis pertama Hubungan Stres kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar -0.147 dengan T Statistic 1.777 dan P-Value 0,240. Mengingat P Value < 0.05 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi tidak adanya hubungan yang negatif signifikan antara Stres kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya Stres kerja (X1) tidak Mempengaruhi tinggi Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini ditolak.

Melalui beberapa penelitian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan kembali penelitian terkait dengan hubungan variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel Stress Kerja menggunakan teori dari Merriam Webster sedangkan teori untuk kinerja karyawan dari Rivai dan Wirawan. Namun pada penelitian ini pada variabel Stress Kerja menggunakan teori dari Karasek (Robbins, 2006) sedangkan untuk Variabel Kinerja karyawan menggunakan teori dari Veit dan Wera (1983). Penelitian kali ini akan dilakukan kepada staf Bank BRI kantor unit Abepura yang berjumlah 50 orang. Dari hal tersebut peneliti mengambil judul penelitian yaitu Stress Kerja dan Kinerja Karyawan di masa pandemi COVID-19 pada pegawai Bank BRI kantor Unit Abepura dengan menggunakan analisis data menggunakan SPSS.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan

Menurut Mathis Robert & Jackson John (2006). Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidaknya oleh karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan padanya

Aspek-aspek kinerja karyawan yang digunakan oleh Mathis & Jackson (2006), (1) Kuantitas pekerjaan, (2) Kualitas pekerjaan, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas Kerja, (5) Komunikasi Interpersonal.

Stress kerja

Menurut Robbins (2016). Stres kerja sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Aspek-aspek kerja menurut Robbins (2016). (1) fisiologis, (2) Psikologis, (3) Perilaku.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

B. Populasi, sampel dan teknik sampling

Populasi penelitian ini menggunakan partisipan Karyawan Bank BRI sebanyak 50 karyawan PT dan karyawan kontrak waktu tertentu (hasil wawancara pada karyawan Bank BRI). Teknik sampling yang digunakan adalah Saturation sample (Sampel jenuh). Saturation sample (Sampel jenuh) adalah teknik yang digunakan bila jumlah sub populasi kecil, umumnya tidak lebih dari 100. Bila seluruh anggota sub populasi dijadikan sampel maka teknik pengambilan sampel ini dinamakan saturation sampling (Silaen Sofar, 2018:104).

HASIL DAN PEMBAHASAN

C. Hasil Penelitian

1. Hasil statistik dekriptif
Stress kerja

Statistics

total_x

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		37,12
Std. Deviation		2,379
Variance		5,659
Range		11
Minimum		33
Maximum		44

total_x

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	33	1	2,0	2,0
	34	5	10,0	12,0
	35	7	14,0	26,0
	36	7	14,0	40,0
	37	12	24,0	64,0
Valid	38	8	16,0	80,0
	39	3	6,0	86,0
	40	3	6,0	92,0
	42	2	4,0	96,0
	43	1	2,0	98,0
	44	1	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan

Statistics

total_y

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		88,50
Std. Deviation		15,501
Variance		240,296
Range		55
Minimum		63
Maximum		118

total_y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
63	2	4,0	4,0	4,0
65	1	2,0	2,0	6,0
66	1	2,0	2,0	8,0
67	1	2,0	2,0	10,0
68	1	2,0	2,0	12,0
70	1	2,0	2,0	14,0
71	3	6,0	6,0	20,0
72	1	2,0	2,0	22,0
73	1	2,0	2,0	24,0
74	1	2,0	2,0	26,0
76	2	4,0	4,0	30,0
78	1	2,0	2,0	32,0
Valid 79	2	4,0	4,0	36,0
81	1	2,0	2,0	38,0
82	1	2,0	2,0	40,0
83	1	2,0	2,0	42,0
86	1	2,0	2,0	44,0
88	3	6,0	6,0	50,0
89	2	4,0	4,0	54,0
93	1	2,0	2,0	56,0
94	1	2,0	2,0	58,0
95	2	4,0	4,0	62,0
98	3	6,0	6,0	68,0
99	1	2,0	2,0	70,0
100	2	4,0	4,0	74,0

101	1	2,0	2,0	76,0
102	2	4,0	4,0	80,0
104	1	2,0	2,0	82,0
105	1	2,0	2,0	84,0
107	1	2,0	2,0	86,0
108	1	2,0	2,0	88,0
109	1	2,0	2,0	90,0
110	2	4,0	4,0	94,0
111	1	2,0	2,0	96,0
112	1	2,0	2,0	98,0
118	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada masa COVID-19 memiliki Stress kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 24,0%, kategori tinggi sebanyak 16,0%, dan kategori rendah 10,0%, sangat rendah adalah 2,0%.

Kinerja Karyawan

Statistics

total_y

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		88,50
Std. Deviation		15,501
Variance		240,296
Range		55
Minimum		63
Maximum		118

total_y

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
63	2	4,0	4,0	4,0
65	1	2,0	2,0	6,0
66	1	2,0	2,0	8,0
67	1	2,0	2,0	10,0
68	1	2,0	2,0	12,0
70	1	2,0	2,0	14,0
Valid 71	3	6,0	6,0	20,0
72	1	2,0	2,0	22,0
73	1	2,0	2,0	24,0
74	1	2,0	2,0	26,0
76	2	4,0	4,0	30,0
78	1	2,0	2,0	32,0

79	2	4,0	4,0	36,0
81	1	2,0	2,0	38,0
82	1	2,0	2,0	40,0
83	1	2,0	2,0	42,0
86	1	2,0	2,0	44,0
88	3	6,0	6,0	50,0
89	2	4,0	4,0	54,0
93	1	2,0	2,0	56,0
94	1	2,0	2,0	58,0
95	2	4,0	4,0	62,0
98	3	6,0	6,0	68,0
99	1	2,0	2,0	70,0
100	2	4,0	4,0	74,0
101	1	2,0	2,0	76,0
102	2	4,0	4,0	80,0
104	1	2,0	2,0	82,0
105	1	2,0	2,0	84,0
107	1	2,0	2,0	86,0
108	1	2,0	2,0	88,0
109	1	2,0	2,0	90,0
110	2	4,0	4,0	94,0
111	1	2,0	2,0	96,0
112	1	2,0	2,0	98,0
118	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada masa *COVID-19* memiliki kinerja karyawan dengan kategori sangat tinggi sebanyak 6,0%, kategori tinggi sebanyak 4,0%, dan kategori rendah dan sangat rendah adalah 2,0%.

2. Hasil uji asumsi
a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	15,1976309
	Absolute Differences	5
Most Extreme Differences	Positive	,102
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,720
Asymp. Sig. (2-tailed)		,678

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,678 ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi Normal

- b) Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Stress kerja * Kinerja karyawan	(Combined)		3990,248	10	399,025	1,999	,060
	Between Groups	Linearity	457,069	1	457,069	2,290	,138
		Deviation from Linearity	3533,179	9	392,575	1,967	,070
		Within Groups	7784,252	39	199,596		
		Total	11774,500	49			

Berdasarkan hasil Uji Deviation from linearity ($> 0,05$) yaitu 0,070 maka hubungan antar Stress kerja dan Kinerja Karyawan adalah Linear.

D. Pembahasan

Hasil dari penelitian stress kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BRI kantor unit Abepura pada masa pandemi COVID-19 menunjukkan nilai korelasi yang diperoleh adalah $r = -0,197$ dengan nilai signifikan 0,170 ($p > 0,05$) yang artinya tidak berkorelasi dan tidak memiliki hubungan negatif signifikan. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis dalam penelitian

ini ditolak yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan di kantor unit Bank BRI Abepura di masa pandemi COVID-19. Hasil penelitian tersebut mungkin disebabkan pertama, sebagian karyawan menganggap stres kerja merupakan kondisi yang sudah biasa dialami oleh mereka sehingga tidak berhubungan pencapaian kinerja mereka. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil temuan Dwi Rizkiyani & Susanti R. Saragih (2012) yang mengatakan bahwa adanya hubungan yang sangat lemah dan berpola negatif atau terbalik antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Kedua, sebagian karyawan menganggap stres kerja yang mereka hadapi dalam melaksanakan tugas tersebut tidak memiliki peran yang dapat mengubah perilaku kerja mereka yang berhubungan dengan usaha mereka mencapai kinerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Namira Septianingsih Lihawa, Dkk mengenai Hasil pengujian Hipotesis pertama Hubungan Stres kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), Namira Septianingsih Lihawa, Dkk Mengidentifikasi tidak adanya hubungan yang negatif signifikan antara Stres kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya Stres kerja (X1) tidak Mempengaruhi tinggi Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini diTolak.

Dari hasil analisis deskriptif pada kedua variabel dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada masa COVID-19 memiliki Stress kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 24,0%, kategori tinggi sebanyak 16,0%, dan kategori rendah 10,0%, sangat rendah adalah 2,0%. karyawan yang bekerja pada masa COVID-19 memiliki kinerja karyawan dengan kategori sangat tinggi sebanyak 6,0%, kategori tinggi sebanyak 4,0%, dan kategori rendah dan sangat rendah adalah 2,0%. Hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah terbiasa dengan tekanan dalam pekerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja dengan beban yang tinggi yang tanpa mereka sadari membuat mereka merasakan stres kerja. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Rizkiyani & Susanti R. Saragih (2012) yang menyatakan bahwa dari hasil pengolahan data variabel stres kerja pada penelitiannya didapatkan mean sebesar 2,628 dari 5 skala Likert. Hal ini menjelaskan bahwa 97 responden memberikan penilaian yang rendah terhadap kondisi stress kerja di lembaga masyarakat. Hal ini berarti responden mempersepsikan bahwa pekerjaan yang mereka jalani tidak berkontribusi stres kepada dirinya.

Stress kerja memiliki nilai mean sebesar 37,12 angka tersebut masuk pada kategori tinggi, yang berarti bahwa responden memiliki Stress kerja yang tinggi. Sedangkan untuk kinerja karyawan memiliki nilai mean sebesar 88,50 angka tersebut masuk pada kategori rendah yang berarti responden memiliki kinerja yang rendah

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja dan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan dan tidak terdapat hubungan signifikan di masa pandemi COVID-19. Peneliti melihat mengapa bisa hipotesis ditolak karena tidak signifikan, artinya data yang dikumpulkan oleh peneliti tidak berhasil membuktikan hubungan antara variabel X dan Y. Namun, bukan berarti X dan Y tidak berpengaruh melainkan sampel yang digunakan tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut. Penelitian ini juga memiliki kekurangan yaitu

kesulitan untuk subjek mengisi kuesioner yang ada. Adapun kelemahan pada penelitian ini yaitu kurangnya variabel dan kurangnya perbandingan antara variabel X dan Y.

SARAN

Dari hasil penelitian diatas, penulis ingin menyampaikan saran kepada beberapa pihak yaitu:

a. Pihak perusahaan.

Pihak perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal tersebut dapat dilakukan melalui diskusi, tim kerja, atau kompetisi kerja.

b. Pihak Karyawan

Pihak karyawan dapat mengambil kesempatan untuk terus secara berkesinambungan meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara kompetisi kerja yg positif, dan diskusi dalam mencari strategi peningkatan kinerja.

c. Peneliti selanjutnya

Pihak penelitian perlu menambah variabel seperti motivasi kerja, OCB atau subjective well-being dengan variabel demografi seperti jenis kelamin dan pengalaman kerja.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Agustina, T., Eva, N., Lestari, P., & Yanti, S. R. (2019). Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan. 17(2).
- [2] Ajayi, S. (2018). Critical Study of the Effects of Job Stress on Nigerian Bank Workers: A Case of Access Bank, Lagos Nigeria. *Social Science Research Network*, April, 1-71.
- [3] Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1-17.
- [4] Aziz, R., Wahyuni, E. N., & Wargadinata, W. (2017). Kontribusi Bersyukur dan Memaafkan dalam Mengembangkan Kesehatan Mental di Tempat Kerja. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 33.
- [5] Bubonya, M., Cobb-Clark, D. A., & Wooden, M. (2017). Mental health and productivity at work: Does what you do matter? *Labour Economics*, 46, 150-165.
- [6] Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191-206.
- [7] Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652-661.
- [8] Colvero, L. de A., Ide, C. A. C., & Rolim, M. A. (2004). Family and mental disease: the difficulty of living with differences. *Revista Da Escola de Enfermagem Da U S P*, 38(2), 197-205.
- [9] Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). 濟無No Title No Title No Title. 2001, 1-26.
- [10] Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- [11] Davies, P. D. O. (2002). Multi-drug resistant tuberculosis. *CPD Infection*, 3(1), 9-12.
- [11] Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1-25.

- [12] DIKRIANSYAH, F. (2018). Hubungan Stres Kerja Dan Intensi Turnover Pada Karyawan di PT.X. In Biomass Chem Eng (Vol. 3, Issue 2).
- [13] Fauzan Haqiqi, Darmawan, & Kasirul Fadli. (2020). Analisis Pengaruh Likuiditas dan Pemberian Kredit Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada Bank BPR Mega Mas Lestari tahun 2016-2018 Kabupaten Karimun. *Jurnal Cafeteria*, 1(1), 73–83.
- [14] Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psychopathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200.
- [15] Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, Psikolog Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, Psikolog. *Stress kerja*, Semarang University Press, 2018.
- [16] Gennaro, F. Di, Pizzol, D., Marotta, C., Antunes, M., Racalbutto, V., Veronese, N., & Smith, L. (2020). Fasting as a Way to Boost Your Immune System | Universitas Gadjah Mada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2690), 1–11.
- [17] Güner, R., Hasanoğlu, İ., & Aktaş, F. (2020). Covid-19: Prevention and control measures in community. *Turkish Journal of Medical Sciences*, 50(SI-1), 571–577.
- [18] Handayani, R. T., Arradini, D., Darmayanti, A. T., Widiyanto, A., & Atmojo, J. T. (2020). Pandemi covid-19, respon imun tubuh, dan herd immunity. . . *Jurnal Ilmiah Stikes Kendal*, 10(3), 373–380.
- [19] li, B. A. B., & Pustaka, T. (2018). BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Landasan Teori 2.1.1. Kepuasan Kerja 2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja. 9–44.
- [20] Klein, F. (2020). Risikofaktor Komorbiditäten bei COVID-19- Erkrankung. *Pneumologie*, 74(10), 640.
- [21] Komalasari, M., Mulia Z, F., & Danial, D. M. (2020). Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(1), 301–305.
- [22] Lastya Sari, D., Storyna, H., Intan Putri Sinaga, R., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Perwira Redi, A. (2021). the Relationship Between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia. *Journal of Academic Research and Sciences*, 6(2), 26–38.
- [23] Lihawa, N. S., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Workife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado. *Productivity*, 3(1), 67–71.
- [24] Maserati, G. G., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Coronavirus Anxiety terhadap Mental Well-Being pada Generasi Milenial. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 183.
- [25] Mulyani, I., Rahardjo, W., Andriani, I., & Qomariyah, N. (2020). Factors influencing employee's quality of life during COVID-19 pandemic. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 164–174.
- [26] Nindy Puspita sari dkk. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Educuity Residence Apartment Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(8), 1–17.
- [27] Ningtyas, M. (20014). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- [28] Otnie, B. M., Sitompul, R. S., Romauli, D., Sihombing, W., & Berlin, J. (2021). PENGARUH

- KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA. 10, 167–172.
- [29] Panchal, D. S., Singh, D. S., Chaudhari, D. A., Ramirez-Asis, E., Zarzosa-Marquez, E. D., & Castillo-Picon, J. (2022). The Impact of Psychological Changes in Mental Health on Employees Performance. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1), 1089–1098.
- [30] Patel. (2019). 濟無No Title No Title No Title. 9–25.
- [31] Perera, K. A. C. N., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The Impact of Human Capital and Social Capital on Employee Performance: A Study of Employees in Small Scale Industry Enterprises in Western Province of Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 13(1), 38.
- [32] Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 22–38.
- [33] Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55.
- [34] Psikologi, P. S., Psikologi, F., Ar-raniry, U. I. N., & Aceh, B. (2019). PERBEDAAN KESEHATAN MENTAL SEBELUM DAN.
- [35] Putra Salain, P. P., Putra Adiyadnya, M. S., & Eka Rismawan, P. A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bumn Di Wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 19–27.
- [36] Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- [37] Rahayu, S. (2015). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Nafasindo Medan. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- [38] Ratnasari, Y. (2019). Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. *Jp3Sdm*, 8, 44–54.
- [39] Reni Marlina, Terra Saptina Maulani, Hery Syaerul Homan, kanya P. prawirasasra. (2019). Tantangan Dan Strategi Revitalisasi Program Studi Perbankan Dan Keuangan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan Vol 13 No 2 Agustus 2019*, 13(2), 127.
- [40] Ridson Wartuny, W., Lumeno, S., & Mandagi, R. J. M. (2018). Model Penerapan Sistem Manajemen Mutu Berbasis Iso 9001:2015 Pada Kontraktor Di Propinsi Papua Barat. *Jurnal Sipil Statik*, 6(8), 579–588.
- [41] Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 27–44.
- [42] Robbins. (2018). 2Mm01741. *Kinerja Pegawai*, 26–50.
- [43] Sciences, H. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 4(1), 1–23.
- [44] Shereen, M. A., Khan, S., Kazmi, A., Bashir, N., & Siddique, R. (2020). COVID-19 infection: Origin, transmission, and characteristics of human coronaviruses. *Journal of Advanced Research*, 24, 91–98.
- [45] Sidabalok, S. Y., & Sayekti, A. (2020). Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stres terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi Kasus di RSUD dr . Djasamen Saragih Pematangsiantar , Sumatera Utara) The Effect of Happiness and Stress Management on Inpatient Nurse Performance (Case study : RSUD dr. Socia: *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(1), 57–70.
- [46] Suroso, A. I., & Siahaan, R. (2006). Pengaruh stres dalam pekerjaan terhadap kinerja

- karyawan:studi kasus di perusahaan agribisnis PT NIC. In Jurnal Manajemen Agribisnis (Vol. 3, Issue 1, pp. 19–30).
- [47] Syifa Aulia Gumay, & Hermani, A. (2018). Syifa Aulia G., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro. Agus Hermani DS., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro. EJournal Administrasi Bisnis Undip, 1–10.
- [48] Wicaksana, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title.
- [49] Widafina, F. Z. (2021). Harapan, eustress dan distress dalam mengikuti pembelajaran pada siswa SMA/MA Negeri Kota Yogyakarta saat pandemi Covid-19.
- [50] Yulia, Y. (2019). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. Repositori STEI, 2007, 45–61.