

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA MULTIFINANCE BANJARMASIN

ABSTRAK

Ulfia Anggraini Jazuli¹, Hj Lamsah², Ervica Zamilah³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0563
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601
Email : ulfiaagr7@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berasal dari wawancara bersama karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin, observasi, angket dan studi dokumen.

Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. Dari hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rata-rata skor variabel stres kerja yaitu 2.93 dan indikator yang paling dominan adalah tuntutan tugas dengan skor rata-rata 3.76.

Kata Kunci : Stres, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. The method used is descriptive quantitative with data collection techniques derived from interviews with employees of PT. Mandala Multifinance Banjarmasin, observations, questionnaires and document studies.

The sampling technique used was random sampling. The data analysis technique used descriptive statistical analysis. The results showed that there was a significant influence between work stress and employee performance at PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. From the results of descriptive statistical analysis, the average score of the work stress variable is 2.93 and the most dominant indicator is task demands with an average score of 3.76.

Keywords: *Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang penting dari suatu organisasi. Manusia merupakan salah satu komponen penunjang agar tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Agar

kinerjanya selalu konsisten maka hendaknya organisasi harus selalu memperhatikan permasalahan kerja yang terjadi.

Pada era sekarang persaingan dalam dunia pekerjaan semakin tidak dapat dipungkiri dan dalam alam hal ini perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan demi menunjang pelayanan yang optimal kepada konsumen. Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang penting pada sebuah organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia yang bagus visi dan misi yang ingin dicapai pun akan mudah diwujudkan. Hal terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan tersebut. Agar kinerja karyawan selalu maksimal hendaknya organisasi selalu memperhatikan karyawannya.

Sumber Daya Manusia yang baik dapat memberikan kepuasan pelayanan terhadap konsumen karna semua potensi tersebut akan diberdayakan dalam kepuasan konsumen dan demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017 : 15) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Menurut Herman Sofyandi (2013: 6) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, Organizing, leading dan controlling, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga

pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”. Menurut Widodo (2015: 2) manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat dengan MSDM adalah suatu proses mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada perusahaan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Jika performanya tinggi maka karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang produktif, dan sebaliknya baik karyawan yang levelnya dibawah standar dikatakan sebagai tidak produktif atau performanya rendah. Maka dari itu kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan akan baik bila dia memiliki kemampuan yang tinggi.

Industri jasa pada saat ini sangat berkembang pesat, salah satunya perusahaan pembiayaan seperti PT. Mandala Multifinance, Tbk yang tergolong dalam perusahaan jasa dan bergerak dalam pembiayaan. Menurut William J. Stanton dalam Sutoyo (2014 : 186) mengatakan bahwa “Jasa adalah kegiatan yang dapat didefinisikan, yang bersifat tak teraba, yang direncanakan untuk pemuasan pada konsumen”. Menurut Kotler dan Asih (2016) “jasa adalah setiap tindakan atau kinerja yang ditawarkan oleh salah satu pihak ke pihak lain yang secara prinsip tidak berwujud dan tidak menyebabkan

perpindahan kepemilikan sesuatu”. Menurut Supranto dalam Rahayu dan Fathoni (2017) menyatakan bahwa “jasa atau pelayanan merupakan suatu kinerja penampilan tidak berwujud dan cepat hilang, lebih dapat dirasakan dari pada memiliki”.

Dewasa ini semakin banyak masyarakat yang membutuhkan pinjaman atau pendanaan dari lembaga keuangan yang bergerak dalam pembiayaan konsumen dan alasannya adalah karena syarat yang diberikan terbilang mudah sehingga masyarakat menyukai layanan ini.

Namun tidak jarang dalam upaya peningkatan kinerja dan kepuasan konsumen tersebut para pegawai sering kali mengalami tekanan karena tuntutan dari atasan. Namun tidak jarang dalam upaya peningkatan kinerja dan kepuasan konsumen tersebut para pegawai sering kali mengalami tekanan karena tuntutan dari atasan. Dalam industri jasa, karyawan diminta bekerja dengan maksimal sehingga tuntutan tersebut merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan. Bagi karyawan yang tidak bisa menuntaskan kewajiban tersebut maka akan muncul indikasi stres khususnya bagi mereka yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Pengaruh stres kerja harus senantiasa diperhatikan pada karyawan di setiap perusahaan. Karena stres yang dialami dapat mempengaruhi kinerja dan stres yang dialami pun bermacam-macam sehingga tidak sama antara satu karyawan dan karyawan lainnya.

Stres kerja dapat dialami oleh karyawan, tanpa mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan, atau status sosial ekonomi (Yusuf, 2014). Stres merupakan istilah yang diberikan pada seseorang yang sedang merasakan tertekan atau ketegangan karena suatu hal dan kondisi yang menjadi pemicunya. Stres juga merupakan interaksi antara individu dan lingkungannya dengan

melalui proses psikologi. Menurut Sarafino dan Smith (2012), stres merupakan perasaan tegang dan tidak nyaman yang disebabkan karena individu merasa tidak mampu menangani tuntutan-tuntutan. Dampak psikologis yang dirasakan seperti perasaan marah, frustrasi, rasa cemas, depresi, putus asa, dan perubahan hormonal.

Stres yang tinggi dan ditambah dengan kurangnya motivasi dari atasan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, seperti perilaku meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibandingkan apa penyebab stres itu sendiri.

Stres dapat berarti macam-macam, masyarakat awa menggambarkan stres sebagai suatu perasaan gelisah, khawatir, cemas, atau tertekan terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi yang negatif padahal pada suatu kasus stres juga bisa menjadi kondisi yang positif. Stres dapat dikatakan negatif jika terjadi dalam tingkatan tertentu, stres juga dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres muncul akibat tekanan-tekanan baik dari atasan maupun antar pegawai.

Dengan adanya dampak yang ditimbulkan oleh stres baik positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan, maka sudah seharusnya stres kerja mendapat perhatian dalam kehidupan perusahaan. Kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stres tersebut akan menurun. Dengan tingkat stres ini maka akan menimbulkan perasaan bosan terhadap pekerjaannya, menurunnya motivasi, absen, hingga munculnya sikap apatis pada

karyawan yang dapat menimbulkan penurunan kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah statistik deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono: 2017). Statistik deskriptif digunakan untuk memperjelas atau menggambarkan fakta yang terjadi sesuai dengan variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Gambaran Umum Responden

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	28	74,0
2	Wanita	10	26,0
	Jumlah	38	100

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk. Banjarmasin yang menjadi responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 28 orang atau 74,0% dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 10 orang atau 26,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk. Banjarmasin berjenis kelamin pria.

2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 2 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tamat SMA	15	40,0
2	Tamat D3	6	16,0
3	Tamat S1	17	44,2
	Jumlah	38	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk. yang menjadi responden tamat SMA sebanyak 15 orang atau 40,0%, responden yang tamat D3 sebanyak 6 orang atau 16,0% dan responden yang tamat S1 sebanyak 17 orang atau 44,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa frekuensi karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk. sebagian besar berpendidikan S1.

3. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	3-8 bulan	11	29,15
2	1-10	25	66,25

	tahun		
3	> 10 tahun	2	5,3
	Jumlah	38	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk. Banjarmasin yang menjadi responden dengan masa kerja antara 3-8 bulan sebanyak 11 orang atau 29,15%, masa kerja antara 1-10 tahun sebanyak 25 orang atau 66,25% dan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 2 orang atau 5,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa frekuensi karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk. Banjarmasin sebagian besar masa kerjanya antara 1-10 tahun.

1.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan disajikan analisis statistik deskriptif untuk mendukung analisis kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu, stres kerja dan kinerja karyawan Perusahaan Mandala Multifinance Banjarmasin.

Pembahasan Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Indikator tuntutan tugas secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa pada indikator ini terdapat pengaruh dari tuntutan tugas secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari jawaban responden (karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin) dimana pegawai merasakan bahwa mereka

memiliki keterbatasan waktu dan harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan tuntutan tugasnya. Dengan adanya tekanan tersebut seringkali dapat menimbulkan rasa cemas, serta ketidak stabilan mental yang dapat memicu munculnya stres kerja pada karyawan (pernyataan 1) dengan rata-rata skor 3.26, (pertanyaan 2) dengan rata-rata skor 4.26. Hal ini pun dibuktikan dari total rata-rata skor jawaban responden dari faktor memiliki tuntutan kerja adalah 3.76. Hal ini sesuai dengan pendapat Hamali (2016), bahwa banyaknya tekanan yang dialami seseorang dari lingkungan kerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan yang berpengaruh pada psikologis seseorang bahkan akan menyebabkan gangguan kejiwaan.

2. Pengaruh indikator tuntutan peran secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa pada indikator ini terdapat pengaruh dari faktor tuntutan peran secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari jawaban responden (karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin) dimana pegawai setuju dan mereka merasa memiliki beban kerja/tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Peran yang dimainkan dalam perusahaan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan ini dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan tersebut hal ini ditunjukkan seperti pada (pertanyaan 1) dengan rata-rata skor 3.55, kemudian mereka juga setuju kalau pekerjaannya sering ditempatkan pada kondisi yang tidak sehat terkhusus pada masa pandemi seperti sekarang, mereka tetap dituntut untuk bekerja seperti biasanya (pertanyaan 2) dengan rata-rata skor 2.38. Hal ini pun dibuktikan dari total rata-rata skor jawaban responden dari faktor tuntutan peran adalah 2.96. Hal ini sejalan dengan teori menurut Pratiwi & Wahyuningtyas (2016), bahwa sumber stres dapat bersumber

dari beberapa faktor, seperti lingkungan, organisasi, dan faktor individu.

3. Pengaruh indikator tuntutan antar individu secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa indikator tuntutan antar individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari jawaban responden (karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin) pada (pertanyaan 1) dengan rata-rata skor 2.38 dimana pegawai merasa kurang setuju pekerjaan mereka tidak membahayakan kondisi fisiknya. Lingkungan pekerjaan berpengaruh besar bagi karyawan, jika lingkungannya aman dan terjauh dari bahaya maka bisa menumbuhkan semangat kerja bagi para karyawan. Kemudian pegawai juga setuju apabila pekerjaan mereka memiliki beban yang berlebihan, hal ini merupakan salah satu faktor pemicu stres kerja (pernyataan 2) dengan rata-rata skor 3.47. Dan total rata-rata skor keseluruhan dari faktor tuntutan antar pribadi adalah 2.98. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2009), bahwa stres merupakan perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan rasa tertekan. Stres kerja ini tampak dari beberapa indikasi seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang/cemas, suka menyendiri, sulit tidur, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat.

4. Pengaruh indikator struktur organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh dari indikator struktur organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari jawaban responden (karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin)

yang kebanyakan adalah setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan diharuskan menghadiri rapat atau agenda meeting yang banyak oleh atasan sebagaimana terdapat pada (pernyataan 1) dengan rata-rata skor 2.18, kemudian pada (pernyataan 2) dengan rata-rata skor 2.20 didominasi oleh jawaban setuju. Artinya para karyawan merasa agak kesulitan untuk berkomunikasi dengan sesama karyawan dalam perusahaan. Total rata-rata skor keseluruhan dari faktor struktur organisasi adalah 2.19. Dengan adanya tekanan-tekanan tersebut seringkali karyawan merasa tertekan kemudian hal tersebut akan mempengaruhi proses berpikir dan kondisi karyawan karena terus dipaksa untuk selalu memberikan kinerja yang optimal padahal mereka sedang mengalami stres. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (dalam Wibowo : 2014) bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

5. Pengaruh indikator kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh dari indikator kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari jawaban responden (karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin) yang kebanyakan adalah menyetujui bahwa pekerjaan karyawan memiliki konflik yang besar dan sering menuntut karyawan sehingga bisa menimbulkan stres kerja sebagaimana terdapat pada (pernyataan 1) dengan rata-rata skor 3.39, kemudian pada (pernyataan 2) yaitu pekerjaan karyawan sering dipersulit oleh atasan didominasi oleh jawaban setuju dengan rata-rata skor 2.20

Artinya para karyawan merasa atasan sering mempersulit tugas mereka. Total rata-rata skor keseluruhan dari faktor kepemimpinan adalah 2.79. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Mangkunegara (2017) bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan ketidak seimbangan emosi, rasa cemas yang berlebih serta gangguan-gangguan lainnya.

Dari pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin dapat dilihat bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data lapangan dan hasil kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin indikator stres kerja secara parsial yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah dari indikator tuntutan tugas. Meskipun dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang diperoleh tidak terlalu tinggi, ternyata tidak bisa sepenuhnya dikatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kary

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, serta hasil analisis data dan pembahasan terdapat hubungan yang sangat kuat antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja seperti beberapa indikatornya yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar individu, struktur organisasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin.

1. Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh dari indikator tuntutan tugas secara parsial

terhadap kinerja karyawan. Dan total rata-rata keseluruhan dari indikator tuntutan tugas adalah 3.76.

2. Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh dari indikator tuntutan peran secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan total rata-rata skor jawaban responden dari indikator tuntutan peran adalah 2.96.
3. Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa indikator tuntutan antar pribadi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan total rata-rata skor keseluruhan dari indikator tuntutan antar pribadi adalah 2.92.
4. Dari hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh dari indikator struktur organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan total rata-rata skor dari indikator struktur organisasi adalah 2.19.

Dari hasil statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh dari indikator kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disimpulkan di atas, dengan itu pula penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Mandala Multifinance Banjarmasin, hendaknya pada saat merencanakan pembagian tugas dilakukan secara merata dan adil.
2. Bagi PT. Mandala Multifinance Banjarmasin, memberikan motivasi kepada para karyawan agar karyawan mendapatkan semangat dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Hendaknya perusahaan agar senantiasa selalu memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja.
4. Bagi karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin, hendaknya agar berusaha untuk menghasilkan yang terbaik dan berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu

serta meminimalisir kesalahan yang sering dilakukan.

5. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel stres kerja ini yaitu dengan pendekatan yang berbeda agar menghasilkan penelitian yang akurat.

Bagi peneliti selanjutnya agar memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin agar dapat lebih spesifik

DAFTAR PUSTAKA

- Aslihah, Noor 'Aini. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Binama Semarang, 27-29.
- Septianto, Dwi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pataya Raya, 21-22
- Musradinur. (2016). Jurnal Edukasi Vol 2. Stres dan Cara Mengatasinya, 185-186.
- Kristiani, Vinelia Anggra. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djogdja, 6.
- Samura, Sitompul. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan, 53.
- Syali, Ravika Putri. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Motor Jaya, 5-14.
- Massie, Areros, Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengelola It Center Manado, 43.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Septari, Poppy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas, 4.
- Ismail, Sudarmadi. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada, 6.
- Asih, Widhiastuti, Dewi. (2018). Stres Kerja, Cet. 1.Semarang. Semarang University Press
- Rujukan Dari Internet/Website :
- <https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/3172/F.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y> diakses 12 Juni 2021 pukul 01.34
- https://elibrary.unikom.ac.id/ideprint/819/8/12.%20UNIKOM_HANIF%20FAISHAL%20SYARIF%20D_BAB%20II.pdf diakses 3 Agustus 2021 pukul 20.15
- <https://mandalafinance.com/id/company/detail> diakses 10 Juli 2021 pukul 09.45
- <https://repository.unsada.ac.id/763/3/BAB%20II.pdf> diakses 10 Juli 2021 pukul 19.21
- https://etheses.uin-malang.ac.id/1578/7/11410033_Bab_3.pdf diakses 10 Juli 2021 pukul 23.10

https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1993/8/UNIKOM_Aprillia%20Susanti_13.BAB%20II.pdf diakses 11 Juli 2021 pukul 00.41