

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPR Kota Bandung

Muhammad Zidane Al Hidayat*, Suhana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*mzidanealhidayat@gmail.com, hansunisba@gmail.com

Abstract. Organizational commitment is generally based on employees' belief in various organizational values, their willingness to support the achievement of organizational goals, and their loyalty to remain committed to being part of the organization. One of the various factors that potentially influence organizational commitment is job stress. Job stress is a condition where individuals perceive or experience personal dysfunction due to situations encountered in their work environment. This study aims to determine the extent of the influence of job stress on the organizational commitment of employees at BPR Kota Bandung, with a total of 77 bank employees as subjects. A quantitative method is used as the approach in this study. The measurement tool utilized is the Job Stress Scale adapted from the scale by Adihsty Merilya Oya (2018), which is based on the theory by Parker & DeCotils (1983), encompassing two dimensions: time stress and anxiety. The Organizational Commitment Scale is based on the self-report scale proposed by Mowday et al. (1982), and adapted by Ingarianti (2017). The sampling technique employed is a saturated sample, where the entire population is used as the sample, making this study a population study. It was found that there is an influence between Job Stress and Organizational Commitment of 42.3%.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Stress, Employee.*

Abstrak. Komitmen organisasi yang terbentuk umumnya didasarkan pada keyakinan karyawan terhadap berbagai nilai organisasi, kesediaan karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, serta loyalitas mereka untuk terus berkomitmen menjadi bagian dari organisasi. Satu di antara berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi di mana individu menyadari atau merasakan disfungsi personal akibat situasi yang dialami di lingkungan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPR Kota Bandung dengan jumlah subjek 77 karyawan bank. Metode kuantitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini. Alat ukur yang dimanfaatkan yaitu Skala Stres Kerja yang di adaptasi dari skala milik Adihsty Merilya Oya (2018) yang disusun berdasarkan teori dari Parker & DeCotils (1983) yang meliputi 2 dimensi yakni time stress serta axienty. Alat ukur Komitmen Organisasi yang disusun berdasarkan self-report scale yang dikemukakan oleh Mowday et al., (1982), lalu diadaptasi oleh Ingarianti (2017). Teknik sampling yang dimanfaatkan yaitu sampel jenuh yang dimana keseluruhan dari populasinya dijadikan sampel sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi. Bahwa terdapat pengaruh antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 42,3%.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Karyawan .*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang harus diberikan perhatian oleh setiap organisasi karena berperan sebagai pendorong operasionalnya (Khusnah, 2019). Kehadiran sumber daya yang berkualitas tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif, terutama di tengah tantangan besar yang dihadapi oleh organisasi dalam berbagai sektor saat ini (Sani & Ekowati, 2019). Tingkat kinerja yang optimal seringkali dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang tinggi dari para individu terhadap organisasi (Khusnah, 2019).

Komitmen terhadap organisasi yang ada di dalam diri karyawan akan membuat karyawan tersebut memiliki perasaan terikat secara emosional dengan perusahaan tersebut, sehingga dia rela mengorbankan waktu dan tenaganya meskipun tidak selalu merasa puas dengan pekerjaannya, dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi (Robbins, 2014).

Hasil survei oleh PricewaterhouseCooper (PwC) Indonesia terhadap industri perbankan menunjukkan tingkat *turnover* karyawan mencapai 15%. tingkat *turnover* yang normal berkisar antara 5% hingga 10%, dengan tingkat di atas 10% dianggap tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* di industri perbankan itu tergolong tinggi.

Untuk tetap bersaing dengan perusahaan lain, organisasi membutuhkan karyawan yang mampu mencapai kinerja yang optimal. Persaingan yang ketat dari perusahaan-perusahaan lain mendorong organisasi untuk menetapkan target yang tinggi kepada karyawan, yang pada gilirannya dapat membuat karyawan tersebut merasa terbebani oleh tuntutan dan target perusahaan. Tingginya target serta tuntutan yang diberikan umumnya bisa menimbulkan adanya stres kerja (Haqqoh, 2016).

Studi di Swiss oleh *UNI Global Union* berjudul "*The Banking: The Human Crisis*" menyatakan bahwa terdapat sekitar 80% lebih industri asuransi dan perbankan di berbagai 26 negara mengalami kondisi dimana kesehatan karyawannya menjadi semakin buruk sebagai akibat stres kerja. Tidak hanya itu, setiap hari mereka harus dihadapkan pada beragam keluhan dari nasabah (Monica Nugraha Setiawan, 2018).

Menurut Kevin dan Luh (2020), saat ini sektor perbankan mendapat tuntutan untuk bisa menciptakan peningkatan prestasi serta kinerja sehingga bisa bersaing dalam sektor jasa, yang sangat bergantung pada peran karyawannya. Perbankan saat ini beroperasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Di Indonesia, terdapat ratusan ribu kantor bank, termasuk bank perkreditan rakyat (BPR) serta bank umum. Kedua jenis perbankan ini juga bersaing memperebutkan pangsa pasar yang sama, yang sering kali menghasilkan persaingan yang tidak seimbang. Pemerintah justru mendukung bank umum melalui program kredit usaha rakyat yang ditujukan langsung kepada masyarakat menengah ke bawah, yang mana hal tersebut merupakan pangsa pasar utama BPR.

Selain itu, munculnya spesies baru bernama *fintech* (*financial technology*) yaitu semacam belanja online, pinjaman online, serta pembayaran online yang kemudian menjadikan bank semakin jarang dikunjungi oleh masyarakat untuk bertransaksi secara langsung. Sementara itu, metode klasik atau jadul secara umum masih digunakan oleh BPR, di mana nasabah harus datang ke kantor untuk melakukan pembayaran atau transaksi, yang menyebabkan kekhawatiran dalam industri BPR. Sebanyak 36 *fintech* lending yang baru beroperasi selama dua tahun mampu mencatatkan pinjaman hampir 3 triliun atau rata-rata Rp 83,30 miliar per *fintech*. Sebagai perbandingan, 1.619 BPR hanya mampu menyalurkan kredit sebesar Rp 89,48 triliun atau rata-rata Rp 4,82 miliar per BPR pada tahun 2017. Ini merupakan pukulan berat bagi BPR karena jumlah *fintech* terus bertambah, dan dalam era revolusi industri ini, teknologi menjadi faktor penentu utama dalam memenangkan persaingan (Kevin dan Luh, 2020).

Penelitian Zahra Raudia Gozali (2022) yang dilaksanakan di RS Sekarwangi, tepatnya unit rawat inap, dengan jumlah subjek riset sebanyak 67 orang menunjukkan bahwa stres kerja perawat dan komitmen organisasi mempunyai korelasi negatif di unit tersebut, dengan kontribusi mencapai 56,6%. Sementara itu, 43,4% lainnya dikontribusikan oleh faktor lainnya yang tidak ditinjau dalam riset tersebut. Riset lainnya yang dilaksanakan Widia Paramita, et al (2016) terhadap karyawan di sebuah perusahaan dengan judul "*The Influence Of Job Stress*

And Job Satisfaction On Employee's Organizational Commitment At CV Dipo Production” menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai korelasi yang negatif dengan komitmen organisasi. Temuan studi menunjukkan koefisien regresi dengan angka -0,172, yang mencerminkan bahwa tiap-tiap peningkatan pada variabel stres kerja akan menyebabkan penurunan pada variabel komitmen organisasi dengan angka -0,172.

Sebaliknya, studi yang dilaksanakan oleh Fisnik Bytyqi, dkk pada tahun 2010 dengan judul “*Work Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Public Employees before Privatization*” menunjukkan hasil yang bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional serta kepuasan kerja. Dijelaskan juga bahwa tingkat stres kerja berkontribusi secara positif terhadap komitmen organisasi, sehingga mengalami peningkatan, namun peneliti mengatakan bahwajika stres kerja yang begitu besar bisa memberi dampak buruk untuk perusahaan.

Peneliti menemukan hasil yang berbeda pada variabel yang sama dalam sebuah riset, dimana berdasarkan perbandingan hasil penelitian Zahra Aulia Gozali (2022), Widia Paramita, dkk (2016), Fisnik Bytyqu, et al (2010) dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dalam dampak stres kerja terhadap komitmen organisasi. Meskipun Zahra dan Widia menunjukan bahwa stres kerja mempunyai korelasi yang negatif pada komitmen organisasi, penelitian dari Fisnik memberikan perspektif yang sebaliknya dimana stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan BPR Kota Bandung. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja pada karyawan BPR Kota Bandung?
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada karyawan BPR Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPR Kota Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Kota Bandung. Jumlah populasi dalam studi kali ini tidak lebih dari 100 orang, maka selanjutnya sebagai sampel untuk diteliti perlu mengambil keseluruhan populasi, menjadikan penelitiannya sebagai studi atau riset populasi (Arinkuto, 2012). Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan BPR Kota Bandung, dengan total 77 pegawai bank. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linear sederhana.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh antara Stres Kerja (X) dengan Komitmen Organisasi (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh antara stres kerja dengan komitmen organisasi, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh Antara Stres Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.0	0.5		4.0	0.000
	STRESS KERJA	0.3	0.1	0.35	3.0	0.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2024.

Koefisien persamaan analisis regresi linier sederhana tersebut menggambarkan beberapa hal. Pertama, koefisien konstan sebesar 2.0 mencerminkan bahwa ketika variabel stres kerja bernilai nol, nilai dasar atau konsistensi stres kerja adalah 2.0. Kedua, koefisien regresi dengan angka 0.3 mencerminkan bahwa tiap-tiap ditemui peningkatan 1% dalam variabel stres kerja akan memberi peningkatan komitmen organisasi sebesar 0.3 atau 3%. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), hal ini berarti stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.423	.410	.240	1.800

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2024.

Diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) dengan angka 0,423 yang mencerminkan bahwa sebesar 42,3% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja sisanya ($100\% - 42,3\% = 57,7\%$) dikontribusikan oleh berbagai faktor lainnya di luar variabel yang tidak dimasukkan dalam studi ini.

Berdasarkan temuan studi ini, sebanyak 51 karyawan BPR Kota Bandung (65,60%) mengalami stres kerja yang tinggi, sedangkan 26 karyawan (34,40%) memiliki stres kerja yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BPR Kota Bandung merasakan tingkat stres kerja yang signifikan. Stres kerja karyawan alami dapat berupa time stress, di mana mereka merasa waktu yang mereka miliki sering kali dialihkan untuk terus melaksanakan suatu pekerjaan, dan di samping itu tuntutan pekerjaannya tidak berimbang dengan rentang waktu ditetapkan. Selain itu, karyawan juga mengalami kecemasan atau anxiety.

Nilai F sebesar 54.0 dengan p-value sebesar 0.000 mencerminkan bahwa model regresi yang diterapkan adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa ada indikasi stres kerja memiliki kontribusi yang berarti dalam memprediksi komitmen organisasional. Dari temuan penelitian, teridentifikasi bahwa faktor stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 42,3% terhadap komitmen organisasional karyawan BPR Kota Bandung. Oleh karena itu, manajemen

kantor BPR Kota Bandung perlu memberikan perhatian khusus pada beragam faktor yang dapat menjadi penyebab munculnya stres kerja pada karyawan.

Terkait komitmen organisasional, sebanyak 55 karyawan (71,43%) menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi, sementara pada 22 karyawan (28,57%) ditemui komitmen organisasi yang rendah. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BPR Kota Bandung mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Hasil uji T menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berhubungan dengan peningkatan komitmen organisasional, dengan koefisien B sebesar 0.3. Artinya ditemui pengaruh positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Namun, perlu dicatat bahwa ada faktor-faktor lainnya selain stres kerja yang ikut andil atau berkontribusi dalam memberi pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan, seperti kepuasan kerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Analisis perbandingan antara stres kerja dan komitmen organisasi berdasarkan kategori bisa diidentifikasi bahwa 12,99% responden mengalami stres kerja serta komitmen organisasi yang rendah. Sebanyak 20,78% responden memiliki stres kerja rendah namun komitmen organisasi tinggi, 15,58% responden dengan stres kerja tinggi namun komitmen organisasi rendah, dan 50,56% responden memiliki komitmen organisasi tinggi meskipun dengan stres kerja yang tinggi. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel stres kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pernyataan ini berarti bahwa peningkatan stres kerja pada karyawan bisa memberi dampak pada peningkatan komitmen organisasi. Penelitian ini selaras temuan penelitian Fisnik Bytyqi et al. (2010) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Pengaruh positif ini didukung oleh teori Luthans (2006) yang menyatakan bahwa stres yang mendapat pengelolaan dengan baik akan berdampak positif, seperti meningkatnya motivasi kerja serta pandangan positif terhadap jenjang karir.

Koefisien determinasi (R Square) senilai 0,423 mencerminkan bahwa 42,3% variabilitas komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh stres kerja, sementara sisanya sejumlah 57,7% dikontribusikan oleh berbagai faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tiap-tiap terjadi peningkatan satu unit dalam stres kerja akan meningkatkan komitmen organisasional senilai 0.3 unit. Temuan ini didukung oleh teori Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa karyawan dengan kuatnya komitmen terhadap organisasi akan mampu mengalihkan stres psikologis mereka menjadi fokus yang lebih besar serta memungkinkan tumbuhnya komitmen yang lebih tinggi. Penting untuk dicatat bahwa tingkat stres kerja yang terlalu tinggi bisa pula berdampak negatif, sehingga perlu adanya keseimbangan dalam manajemen stres kerja. Peningkatan atau penurunan stres kerja bergantung pada bagaimana karyawan respon atau tindakannya atas berbagai masalah yang mereka hadapi. Apabila stres kerja terus mengalami peningkatan, hal ini nantinya mempengaruhi komitmen organisasi mereka (Meita Santi, 2021).

Stres kerja tinggi pada karyawan BPR Kota Bandung dengan dimensi time stress dan anxiety, serta komitmen organisasi yang tinggi dengan dimensi identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Time stress, di mana karyawan merasa tekanan waktu yang tinggi, dapat menjadi motivator yang mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan fokus, sehingga meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan. Anxiety atau kecemasan, jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kewaspadaan dan adaptabilitas karyawan, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Identifikasi dengan nilai dan tujuan organisasi membuat karyawan merasa menjadi bagian integral dari perusahaan, mendorong mereka untuk tetap berkomitmen meskipun menghadapi stres kerja yang tinggi. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi juga memperkuat komitmen, karena karyawan merasa suara mereka dihargai dan kontribusi mereka diakui. Selain itu, dukungan dan penghargaan dari manajemen dan rekan kerja membantu karyawan mengatasi time stress dan anxiety, meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana stres kerja dapat diubah menjadi sumber motivasi yang meningkatkan komitmen organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa simpulan yang diperoleh, yaitu :

1. Secara umum gambaran mengenai kondisi stres kerja pada karyawan karyawan BPR Kota Bandung berada dalam kategori tinggi.
2. Secara umum gambaran mengenai kondisi komitmen organisasi pada karyawan BPR Kota Bandung dikategorikan tinggi.
3. Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan BPR Kota Bandung..

Acknowledge

Segala pujian serta rasa syukur diucapkan kepada Allah Tuhan semester alam atas Rahmat dan kasih sayang-Nya karena penulis mampu menuntaskan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPR Kota Bandung”. Penulis juga ingin mencurahkan rasa terima kasih yang mendalam kepada pihak-pihak yang sudah berperan dalam proses penuntasan skripsi, baik itu dalam bentuk doa, pikiran, materi, maupun tenaga. Pihak yang dimaksudkan tersebut di antaranya adalah:

1. Suhana, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang sudah banyak meluangkan waktu, serta tenaga, selain itu juga mengerahkan pikiran, serta ilmu untuk membimbing penulis hingga dapat tuntasnya skripsi ini.
2. Dr. Agus Budiman, M.Si., Psikolog selaku dosen wali yang telah memberi arahan selama penulis berkuliah dan selama penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Dewi Sartika, M.Si., Psikolog. Selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.
4. Kepada Pak Sugiardi selaku Direktur umum, Bu Selvi selaku Supervisor, dan Bu Novi selaku Manager Sumber Daya Manusia di BPR Kota Bandung yang telah mengizinkan dan mempermudah saya untuk mengambil data di perusahaan tersebut.
5. Kedua orang tua saya, yang sudah mengirimkan doa, serta memberi restu, dan dukungan moril dan materil agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Dewi Hafidzah Wahyuni yang selalu menemani penulis selama mengerjakan skripsi dan telah memberikan waktu, tenaga, materil, moril, dan memotivasi penulis hingga bisa menuntaskan skripsi ini hingga akhir.
7. Seluruh teman penulis seperjuangan di Fakultas Psikologi, yaitu Kresna, Sasal, dan Dwika yang tidak pernah absen dalam menghibur serta memberi semangat apabila penulis mengalami kesulitan.

Daftar Pustaka

- [1] A. M. Oya and J. E. Kurniawan, “Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan bagian Produksi di PT.X,” *Psychopreneur J.*, vol. 3, no. 2, pp. 63–72, 2019.
- [2] Akbar, Surya. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*. Vol. 03, No. 02, Hal 1-17.
- [3] Andriani, Rulin. (2004). Pengaruh Per sepsi Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burn Out pada Perawat IRD RSUD dr. Soetomo Surabaya. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- [4] As’ad, M, (2002). Psikologi Industri, Edisi ke-4. Yogyakarta : Liberty.
- [5] Asih, Widhiastuti, Dewi Rusmalia. (2018). Stress Kerja. Penerbit Semarang University Press
- [6] Aulia. (2016). STRES KERJA DAN KINERJA : META ANALISIS. *Humanitas*, 13(2), 95-111. doi:<https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- [7] Cahyono, Eko Wahyu. (2019). “The Power Of Grattitude: Kekuatan Syukur dalam Menurunkan Stres Kerja”.Yogyakarta;DEEPUBLISH.
- [8] Claudia. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja,

- Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM).
- [9] D. Damrus and R. D. Sihaloho, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan," *J. Bisnis Dan Kaji. Strateg. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2018, doi: 10.35308/jbkan.v2i1.885.
- [10] Damayanthi, E. L. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1).
- [11] Dewayanti, A. P., Nurahaju, R., & Nurcholis, G. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. X SURABAYA. *JURNAL PSIKOLOGI POSEIDON*, 49-64.
- [12] Djaali dan Pudji Muljono, (2008). Pengukuran dalam Bidang Pendidikan, (Jakarta: Grasindo)
- [13] Fawzy, Azziza G. 2012. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi Pada PT. Marubeni Raya. Perpustakaan Universitas Gunadarma
- [14] Gustama, G., & Tarmidi, D. (2021). The influence of work discipline and work stress on employee performance (Case study at CV Rimba Jaya). *Technium Soc. Sci. J.*, 16, 394.
- [15] Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* Cetakan ke-15. BPFE-Yogyakarta.
- [16] Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- [17] Haqqoh, A. (2016). Stres kerja karyawan dan kemampuan berpikir divergen. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(1), 16-30.
- [18] Hasanah, N., & Herwanto, H. J. (2022) Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Administrasi. *Psikobuletin*
- [19] Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1).
- [20] Informations, B. and Information, S. (2013) 'Psychosocial hazards', *Oxford Handbook of Occupational Health*, pp. 133–146. doi: 10.1093/med/9780199651627.003.0005.
- [21] Islami, K. B., & Kusumaningsih, L. P. S. (2020). Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Nusamba Ampel Boyolali. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 2, 94-104.
- [22] James C. Quick dan Jonathan D. Quick, *Organizational Stress and Preventive Management*(Moerhead dan Griffin, 2013).
- [23] Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 2(1), 20-28
- [24] Onsardi, O., & , S. (2020). Pengaruh stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis. doi:<https://doi.org/10.31219/osf.io/6dchp>
- [25] Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>
- [26] Islamy, T. P., Widawati, L., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- [27] Kurnia, S. N., & Mardawan, O. (2023). Hubungan Antara Employee Engagement dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Y dan Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 109–116. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2753>