

## Analisis Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Haji Sony (Studi Kasus Cabang Wolter Monginsidi)

*Analysis of Work Stress on Employee Performance Bakso Haji Sony  
(Wolter Monginsidi Branch Case Study)*

M. Arfan Pratama. SA<sup>1</sup>, Vonny Tiara Narundana<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Email: m.arfan.18011228@student.ubl.ac.id<sup>1</sup>, vonny.tiara@ubl.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*In the development of research carried out to find out and analyze efforts to overcome work stress at Bakso Haji Sony. This examination is a type of subjective exploration, so the investigation of the information applied is spellbinding. Information sorting is an action to describe or collect all the information that has been obtained from the field as perception, encounter and information as a particular record no matter what. Show of information, an effort to introduce research data through data descriptions. Information reduction is the most common way of paying attention to the simplification, abstraction, and alteration of information in the field. End and check is to observe data in the field. Considering the hypothetical investigation and the consequences of examining the information, it tends to be concluded that: the three research subjects experienced job stress while working at Bakso Haji Sony. The stressor is different for each subject.*

**Keywords:** analysis, job stress, employee performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mencari tahu dan menganalisis upaya mengatasi stress kerja pada karyawan Bakso Haji Sony. Penelitian ini merupakan jenis eksplorasi subjektif, sehingga penyelidikan informasi yang diterapkan adalah spellbinding. Pemilahan informasi adalah tindakan untuk menggambarkan atau mengumpulkan semua informasi yang telah diperoleh dari lapangan sebagai persepsi, pertemuan dan informasi sebagai catatan tertentu. Show of information, upaya memperkenalkan data penelitian melalui deskripsi data. Pengurangan informasi ialah cara paling umum dalam menentukan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan perubahan informasi yang ada di lapangan. End and check, adalah melakukan pengamatan data di lapangan. Mengingat penelitian hipotetis dan konsekuensi dari pemeriksaan informasi, cenderung disimpulkan bahwa ketiga subjek penelitian mengalami stres kerja selama bekerja di Bakso Haji Sony. Mata air stres (stressor) berbeda untuk setiap subjek.

**Kata kunci:** analisis, stres kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi serta datangnya waktu luang saat ini dalam dunia bisnis semakin dipengaruhi oleh persaingan yang sangat erat serta memancing problematika, diantaranya yang diperhatikan oleh organisasi adalah cara bekerjanya. eksekusi yang bagus dan pedoman yang memuaskan. Salah satu elemen yang tidak boleh diabaikan oleh organisasi adalah faktor (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah asset urgen dalam kehidupan. SDM sangat berpengaruh pada kesuksesan mengolah kehidupan. Pengerjaan kerja ialah hasil dari suatu hal yang harus diselesaikan dalam membuat produk atau sejenisnya.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Gibson, (2013) terdapat sebab individu berasal dari kesanggupan dan kemampuan, landasan, dan sosial ekonomi. Unsur yang mempengaruhi kedua adalah variabel mental yang terdiri dari wawasan, watak, kapasitas, watak, inspirasi, pemenuhan pekerjaan dan stres kerja. Sedangkan komponen ketiga yang mempengaruhi pelaksanaan adalah variabel otoritatif yang terdiri dari inisiatif, remunerasi, perjuangan, kekuasaan, konstruksi hierarkis, rencana kerja, rencana hierarkis, dan profesi. Jadi diantara 3 faktor tersebut tentunya faktor psikologis yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja.

Adanya pertumbuhan persaingan yang berkelanjutan, restrukturisasi, PHK, perampangan, teknologi perubahan dan penggabungan dalam suatu organisasi hal ini mengarah pada peningkatan tingkat stres di antara para pekerja. Oleh karena itu, stres kerja telah menjadi isu yang banyak dibicarakan saat ini. Stresor juga berdampak negatif pada kesehatan fisik kesejahteraan psikologis bagi manusia (Watson & Pennebaker dikutip dalam Liyanage et al.2014). Tekanan kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara kebutuhan kerja dan kemampuan pekerja untuk beradaptasi. Whitt dan Wilson (dikutip dalam Liyanage et al. 2014) telah mendefinisikan stres kerja sebagai “Kecenderungan atau kondisi yang dihadapi individu ketika individu itu melihat permintaan itu melampaui individu dan aset sosial yang layak digunakan oleh individu tersebut”.

Stres adalah suatu keadaan dimana seorang individu menghadapi tekanan karena kondisi yang mempengaruhi dirinya, keadaan tersebut dapat diperoleh dari iklim luar maupun dari dalam diri individu. Stres sebaliknya dapat mempengaruhi keadaan mental dan alam bagi perwakilan, seorang individu dapat diklasifikasikan sebagai menghadapi tekanan kerja dengan asumsi usaha yang tidak menyenangkan yang dialami termasuk pergaulan di mana dia bekerja. Dalam istilah langsung ini menyiratkan bahwa pekerjaan yang selalu ditekan akan berdampak buruk pada hasil kerja yang akan dicapai.

Sesuai dengan tekanan yang berkembang, pelaksanaan kerja bisa naik, sebab stres membuat perwakilan mempersiapkan semua aset dalam memenuhi kebutuhan atau kebutuhan kerja yang berbeda dan merupakan kekuatan yang memberi kekuatan pada seseorang untuk berubah, berkembang, berjuang, menyesuaikan atau memperoleh keuntungan. Namun jika tekanan sudah sampai pada puncaknya, maka pelaksanaan pekerjaan akan berkurang, karena tekanan tersebut menghambat pelaksanaan pekerjaan pekerja dan membuat wakilnya dalam kondisi putus asa. Perspektif dan keadaan individu. Dari realitas saat ini di atas, dapat memicu beban kerja pada perwakilan. Hal yang berbeda dianggap menyebabkan tekanan kerja. Dipercaya bahwa asosiasi akan benar-benar ingin

mengelola alasan tekanan sehingga pekerjaan yang kuat dan mahir dapat dicapai dan tujuan otoritatif tercapai dan pelaksanaan pekerjaan pekerja akan meningkat.

Pada awal Tahun 2020 terdapat virus yang menjadi pandemi yaitu *Covid-19*, Karena pandemi virus corona, beberapa organisasi telah mengurangi jumlah pekerja atau pekerja, menyebabkan pengurangan perwakilan sebagai upaya untuk mencegah penyebaran infeksi. Banyak perusahaan juga menemukan cara yang luar biasa untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentu saja untuk mengurangi kerugian karena Coronavirus. Menurut pengamatan ILO (Asosiasi Kerja Global) karena tindakan karantina yang lengkap atau tidak lengkap saat ini mempengaruhi hampir 2,7 miliar pekerja, yang saat ini mencakup sekitar 81% dari angkatan kerja dunia. Dalam keadaan saat ini, organisasi di berbagai bidang ekonomi menghadapi keadaan darurat keuangan yang dapat membahayakan aktivitas dan kesejahteraan mereka, terutama di antara organisasi kecil, sementara sejumlah besar pekerja tidak berdaya untuk kehilangan posisi dan gaji mereka serta menghadapi pemotongan pendapatan serta mengalami PHK. (Syarial, 2020)

Tabel 1. Data Penjualan Bakso Sonny Tahun 2017-2020

Tahun	Pendapatan Penjualan	Persentase Perkembangan Penjualan
2017	Rp8.350.500.000	
2018	Rp8.670.000.000	4%
2019	Rp8.385.000.000	-3%
2020	Rp7.327.050.000	-13%
Rata-rata	Rp8.183.137.500	-4%

Sumber: Bakso Sony, 2021.

Tabel 1.1 tersebut dapat dipahami terjadi penurunan penjualan pada Bakso Sony tahun 2017 ke tahun 2020 dengan rata-rata persentase penurunan sebesar -4% pada saat pandemi Covid-19 berlangsung. Penurunan penjualan ini dikarenakan dampak pandemi *Covid-19*, dimana banyak karyawan mengalami stres kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Indikasi menurunnya stress kerja karyawan pada Bakso Haji Sony berdasarkan 18 cabang kedai Bakso Son Haji Sony di Bandar Lampung yang disegel. Kejadian ini dipicu sebab telat pajak. Pemkot Bandar Lampung menyatakan, penyegelan terjadi karena pengusaha tidak taat dan patuh dengan perda yang telah ditetapkan.

Peneliti memilih untuk menganalisis apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bakso Haji Sony, Apalagi di masa pandemi virus Corona karena banyak perwakilan mengalami ketegangan di tempat kerja yang menyebabkan

tekanan kerja. Maka dari itu, peneliti ingin mencoba untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki dampak yang terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia ialah skill yang dimiliki dalam melakukan inovasi berproduksi dalam mencukupi kebutuhan perusahaan. (Hasibuan, 2012).

Luthans (2006) dalam Lengkon (2020) mendefinisikan stres sebagai respon adaptasi yang bergantung pada individu perbedaan selanjutnya siklus mental sebagai akibat dari kegiatan alam, keadaan, atau kesempatan yang memiliki permintaan mental dan aktual yang sangat besar pada individu.

Koopman, dkk. (2014) mencirikan pelaksanaan individu menjadi aktifitas kerja seseorang. Pelaksanaan sebagaimana dimaksud oleh Mangkunegara (2013) adalah target dalam pencapaian tugas dan tanggungjawab pekerjaan. Eksekusi yang ditunjukkan Rivai (2013) merupakan konsekuensi dari pekerjaan substansial yang dapat diperhatikan dan dapat diperkirakan.

## METODE

Eksplorasi ini adalah jenis pemeriksaan subjektif, sehingga penyelidikan informasi yang diterapkan tidak salah lagi. Pemilahan informasi adalah tindakan untuk menggambarkan atau mengumpulkan semua informasi yang telah diperoleh dari lapangan sebagai persepsi, pertemuan dan informasi sebagai laporan tertentu terlepas. Show of information, berusaha memperkenalkan informasi untuk melihat gambaran umum atau bagian tertentu dari pemeriksaan ini. cara paling umum dalam menentukan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan perubahan informasi yang ada dalam lapangan. Akhiri dan periksa, khususnya upaya untuk mengamati data-data penting secara sistematis.

Langkah-langkah eksplorasi subjektif yang digunakan analisis adalah sebagai berikut (Sulistyo-Basuki, 2015):

1. Langkah awal/perencanaan: memikirkan konsentrasi dan memilih tema, mengungkapkan isu dan membentuk prolog hingga penegasan, mengungkapkan isu dan membentuk prolog hingga penegasan.
2. Penyelidikan lanjutan/luas berikutnya: mencari area yang memungkinkan, memilih area/mata pelajaran yang dianggap masuk akal, menguji kewajaran area/mata pelajaran yang luas, investigasi, mendorong pengaturan keseluruhan, memimpin pemeriksaan eksplorasi/mengumpulkan informasi pengantar, mengubah pengaturan keseluruhan.
3. Langkah ketiga / fokus pada pengaturan latihan yang aktif: mengumpulkan informasi, menyelesaikan rencana eksplorasi / klarifikasi konsentrasi, latihan terpusat, mengurangi berbagai informasi, pemeriksaan informasi, menyusun penemuan untuk situasi ini, survei.

Pemeriksaan ini merupakan eksplorasi serupa. "Perbandingan" dalam ujian bahasa Inggris adalah korelasi. Pentingnya kata tersebut menunjukkan bahwa dalam konsentrasi ini analisis mengharapkan untuk melakukan pemeriksaan terhadap berbagai keadaan yang berada di lokasi, terlepas dari apakah keadaan di tempat itu adalah sesuatu yang serupa atau ada kontras, dan dengan asumsi ada kontras, tingkat kondisi.

Sesuai Ulber Silalahi (2009:35) memaparkan eksplorasi serupa adalah penelitian yang melihat setidaknya dua efek samping. Eksplorasi dekat dapat berupa kemiripan ilustratif (grafik relatif) atau dekat korelasional (hubungan serupa). Ilustratif serupa berpikir tentang variabel serupa untuk berbagai contoh.

Perbandingan grafis juga dapat digunakan untuk melihat faktor-faktor yang diubah untuk contoh serupa. Pemeriksaan korelasional juga dapat dilakukan dengan berbagai faktor yang sebanding dengan variabel serupa. Selanjutnya, pengujian korelasional juga dapat dilakukan dengan melihat hubungan variabel yang sama untuk berbagai contoh. Seperti yang ditunjukkan oleh Sulistyio-Basuki (2006:114) tinjauan kausal-serupa secara eksplisit diatur untuk memutuskan hubungan yang ada antara beberapa elemen, faktor atau aspek yang ditentukan untuk memperjelas hubungan atau asosiasi. Dari sebagian anggapan di atas, sangat terlihat bahwa penelitian dekat adalah penelitian yang memikirkan hal-hal, individu-individu, dan hal-hal yang berbeda dengan memeriksa persamaan dan kontras antara artikel/subyek yang direnungkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil investigasi, pemeriksaan, penemuan dan percakapan tentang efek samping eksplorasi yang telah dibawa keluar melalui wawancara luar dan dalam dengan ketiga subjek. Bagian ini berisi percakapan dan percakapan tentang sumber stres yang muncul pada 3 pekerja Bakso Haji Sony. Berikut adalah gambar sumber pemicu stres bagi pekerja Bakso Haji Sony:

Bisa dijelaskan bagaimana dan apa yang mereka rasakan dan alami ketika bertemu dengan Bakso Hj di bab sebelumnya, dan praktis semuanya memiliki tekanan yang sama. Mereka memiliki keluhan yang hampir sama mengenai sikap Bakso Haji Sony Cabang Bandar Lampung dalam hal pekerjaan, mengingat beban dan kerumitan tugas. Sebagai karyawan Bakso Haji Sony Cabang Bandar Lampung, Anda harus siap dengan segala tantangan yang mungkin muncul. Lembur, remunerasi yang tidak dapat diterima (subyektif), tekanan terkait pelaporan, serta kesulitan individu seperti kebosanan, kelelahan, dan ketegangan semuanya dapat berkontribusi pada rasa lelah dan lelah dan akhirnya menyebabkan stres.

Perasaan dan pengalaman mereka bekerja di industri persewaan dijelaskan secara rinci di bagian sebelumnya, dan hampir semuanya menghadapi tantangan yang sama saat menghadapi tekanan mereka. Karena tingkat stres dan kesulitan pekerjaan yang tinggi, mereka hampir seperti karyawan Bakso Haji Sony dalam hal



mengeluh tentang bos mereka. Sebagai pekerja Bakso Haji Sony, Anda harus siap dengan segala resikonya. Bahaya, misalnya, tambahan waktu, gaji yang tidak pas (emosional), ketegangan saat mengumumkan, juga masalah individu seperti hubungan relasional yang menimbulkan rasa lelah, lemas, dan dalam jangka panjang menimbulkan tekanan itu sendiri.

Ini adalah kapasitas seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, memenuhi, dan pulih dari stres yang dihasilkan dari ancaman yang dirasakan dan ketidakmampuan untuk beradaptasi. (Smith, 2002). Ada banyak strategi untuk stres para eksekutif. Mereka melakukan banyak hal untuk menghindari apa yang sedang terjadi, beberapa dari mereka mencari cara untuk berolahraga, beberapa kemudian, pada saat itu, memuliakan Tuhan. Bagi banyak orang, tindakan bermain atau melakukan kegiatan rekreasi lainnya setelah bekerja membantu meringankan stres dan kekhawatiran yang telah mengganggu mereka sepanjang hari. IWA merupakan strategi preemptive untuk menghadapi stres, menurut Mangkunegara (2002:157-159). Untuk situasi ini, pekerja tetap memperhatikan kesehatannya, melakukan relaksasi otot, mengontrol nutrisi, dan berolahraga secara rutin.

Dalam buku harian berjudul *Pressure The executives In The Work environment* oleh Ramezan Jahanian; Sayyid Mohammad Tabatabaei; dan Behnaz Behnad. Konsekuensi dari buku harian ini adalah bahwa tekanan tidak hanya dianggap sebagai keanehan negatif yang sangat tahan lama, tetapi juga ada sisi positifnya. Selanjutnya, stres para eksekutif diharapkan dapat membatasi efek dari tekanan ini. Cara-cara yang dapat dipakai organisasi dalam mengecilkan beban pekerja, misalnya dengan mengadakan persiapan yang matang dan urusan sosial keluarga.

Selain permintaan jabatan, hubungan kerja dengan rekan kerja individu dan dengan atasan juga merupakan sumber stres bagi beberapa Bakso Haji Sony Perwakilan Cabang Bandar Lampung. Seperti diketahui, hubungan kerja dengan kolaborator individu dan dengan bos tidak selalu berjalan seperti yang diinginkan. Seringkali ada kesan palsu pada kerjaan yang belum selesai dapat menimbulkan pertanyaan dan akhirnya menimbulkan tekanan.

Salah satu alasan karyawan Bakso Haji Sony berdebat dengan manajer mereka, dan pada akhirnya membuat kesalahan, adalah karena gagasan yang bertentangan yang mereka bawa ke meja dan kurangnya dukungan yang mereka dapatkan dari mereka yang berada di posisi otoritas. Beberapa topik, misalnya, melihat kurangnya disiplin sebagai kesempatan yang fantastis bagi murid mereka di tempat kerja dan merasa sulit untuk menemukan pembantu yang memenuhi syarat untuk mendukung mereka dalam tugas-tugas mereka. Bagi mereka, ini menjadi penyebab stres dalam dirinya sendiri, mempengaruhi hubungan kerja dan pribadi mereka dengan bawahan mereka. Tuntutan asisten mereka mungkin

melampaui tuntutan mereka sendiri, membuat mereka lebih rentan terhadap stres kerja. Harapan bos mereka juga dapat membebani mereka.

Selain itu, jika seorang perwakilan merasa diremehkan atau kurang dihargai, mereka akan berada di bawah tekanan untuk berbuat lebih baik. Lebih jauh lagi, jika mereka tidak mendapatkan pengakuan atau kemajuan yang mereka yakini pantas mereka dapatkan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Demikian pula menurut Soewondo (2010), stres disebabkan oleh hubungan interpersonal, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Hasil penyelidikan Lazarus, Folkman, dan Soewondo cocok dengan sebelas orang lainnya.

Mengingat konsekuensi pertemuan, subjek mengalami keberatan fisik dan mental ketika didorong. Discombobulation, nyeri otak dan sesak di dada adalah keluhan sebenarnya yang sering terjadi. Demikian juga ada tambahan protes mental yang dirasakan, misalnya sensasi gugup, perasaan apatis untuk bekerja atau tidak dalam keadaan pikiran untuk bekerja, berusaha untuk tidak manajer atau menjauhi permintaan kerja yang akhirnya membuat mereka terdorong dan tidak mau bekerja. t datang bekerja atau pulang untuk berhari-hari untuk menghidupkan kembali dengan keluarga atau hanya beristirahat di rumah. Ini sesuai dengan beberapa kesimpulan yang memenuhi syarat tentang dampak stres pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Soewondo (2010), dampak tekanan meliputi hal-hal yang aktual, misalnya jantung berdebar-debar, sakit kepala, berkeringat, hipertensi, penyakit jantung; dan perubahan sikap, misalnya, menarik diri, merasa putus asa, takut. Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Lazarus (1993), dalam Weiten dkk (2009), reaksi gairah pesimistis yang biasanya muncul karena stres adalah sensasi kegelisahan. Kegugupan dapat disebabkan oleh ketegangan untuk memperkenalkan diri, bahaya yang mengarah pada kekecewaan, atau kerentanan yang terkait dengan keadaan yang berkembang. Dampak tekanan kerja yang dirujuk oleh Soewondo dan Lazarus tampak pada sepuluh mata pelajaran eksplorasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Selye (1956), tekanan kerja dapat mengurangi fokus individu, menurunkan kegunaan, meningkatkan terulangnya kesalahan di tempat kerja, kecepatan luka kerja yang tinggi, non-penampilan dan sentuhan yang tinggi dan meningkatkan perjuangan dengan rekan kerja. Dampak dari tekanan kerja juga tampak pada subjek ujian, meskipun tidak satupun dari mereka memilih untuk keluar dari Bakso Haji Sony, namun harapan untuk tidak masuk kerja keesokan harinya berarti bahwa tekanan kerja tidak menghalangi mereka untuk bekerja. kemungkinan hilang dari pekerjaan. mendorong pilihan untuk keluar dari Bakso Haji Sony.

Seperti yang ditunjukkan oleh Worldwide Work Association (ILO), akhir-akhir ini, tekanan terkait bisnis mempengaruhi buruh. Tidak hanya itu, efeknya juga

menjangkau keselamatan pekerja dan sangat mempengaruhi kemajuan organisasi, terutama dalam hal ekonomi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa: ketiga subjek penelitian mengalami stres kerja selama bekerja di Bakso Haji Sony Cabang Wolter Monginsidi. Sumber-sumber stres (stressor) berbeda pada masing-masing subjek. Maka dari itu, manajemen terkait stres akibat kerja sangat penting dilakukan untuk mengatasi atau meminimalkan stres di tempat kerja. Health and Safety Executive (HSE) di Inggris membuat standar manajemen untuk menangani stres di tempat kerja.

1. Berdasarkan hasil wawancara karyawan Bakso Haji Sony Cabang Wolter Monginsidi menunjukkan bahwa mereka mampu mengatasi tuntutan kerja yang diberikan kepada mereka.
2. Berdasarkan hasil wawancara karyawan Bakso Haji Sony Cabang Wolter Monginsidi menunjukkan bahwa mereka mampu menjelaskan cara mereka melakukan pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil wawancara karyawan Bakso Haji Sony Cabang Wolter Monginsidi menunjukkan bahwa mereka menerima informasi dan dukungan yang memadai dari rekan kerja dan atasan mereka.
4. Berdasarkan hasil wawancara karyawan Bakso Haji Sony Cabang Wolter Monginsidi menunjukkan bahwa mereka tidak menerima perlakuan buruk atau perilaku yang tidak dapat diterima, misalnya intimidasi, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja.
5. Berdasarkan hasil wawancara karyawan Bakso Haji Sony Cabang Wolter Monginsidi menunjukkan bahwa mereka dilibatkan dalam setiap perubahan yang terjadi di perusahaan. Perubahan di sini mencakup, bagaimana perubahan yang terjadi di organisasi (besar atau kecil) dikelola dan dikomunikasikan dengan baik dalam organisasi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik oleh peneliti maka peneliti mengemukakan saran sebagai bahan pertimbangan bagi Bakso Haji Sony Cabang Wolter Monginsidi Lampung sebagai berikut.

1. Mengenali sampai mana batas kemampuan pekerja dalam menanggung beban pekerjaan adalah hal yang penting untuk mengurangi stres dalam pekerjaan. Dengan begini, pekerja juga dapat memperhitungkan berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan beban kerja. Selain itu, pekerja dapat terhindar dari rasa lelah berlebihan



2. Pekerja juga berhak untuk menolak atau mengatakan tidak pada atasan, jika merasa beban yang diberikan sudah melewati batas kemampuan, atau bahkan beban pekerjaan yang diberikan di luar dari tanggung jawab pekerjaan. Tujuannya bukan untuk mengeluh, melainkan untuk membuat rencana efektif dalam mengelola stres kerja.
3. Lupakan pekerjaan sejenak dan carilah hiburan yang dapat membuat pekerja tertawa. Tertawa dapat memberikan dampak positif bagi tubuh dan jiwa. Jangan lupa bahwa cuti adalah hak pekerja, dan jika memang diperlukan, pekerja bisa mengambil cuti selama beberapa waktu untuk menenangkan diri dan menjauhi stres kerja.
4. Beberapa olahraga dan aktivitas yang dapat menghilangkan stres dan tentu saja meningkatkan stamina, antara lain:
  - a. Jalan santai atau jalan cepat
  - b. Menari
  - c. Yoga atau meditasi
  - d. Tai chi
  - e. Renang
  - f. Menyanyi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3, No. 2. Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri.
- Alwisol. (2012). Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi). Malang: Umm Press.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks.
- Fasbender, U. Beatrice I. J. M. V. Hand Grimshaw, S. (2018). Job satisfaction, job stres and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. USA : Wiley Collage.
- Feist, J., Gregory, J. F. (2010). *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Ghufron, N., Rini, R. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Jakarta: Ar-ruzz. Media.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Gibson, J., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Hair et al., (2014), *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, Prentice Hall, Upper Saddle. River : New Jersey.

**Analisis Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Haji Sony  
(Studi Kasus Cabang Wolter Monginsidi)**

M. Arfan Pratama. SA<sup>1</sup>, Vonny Tiara Narundana<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.339>

---

- Hariandja, M. T. E. (2002). "Manajemen Sumber. Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Ilyas Y. (2001). Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta: Pusat Kajian.
- Michael A. Mulvaney. 2014. Leave Programs/Time Off and Work-Stress Family Employee Benefits Programs, Organizational Commitment, and Self-Efficacy Among Municipal Employees. Sage Journal. <https://doi.org/10.1177/0091026014529661>.
- Mugiono Mugiono, Bayu Hatmo Purwoko, Mochamad Soelton, Rizkiyana Yuvitasari. 2020. Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. Published by Atlantis Press.
- Nina Suliana. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Jurnal Manajemen. IBI Darmajaya Bandar Lampung.
- Lengkong, C. M. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Productivity, Vol. 1 No. 3. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Liyanage, DM, Madhumini, AM & Galhena, BL (2014). „IS occupational stres a good predictor of turnover intention? Evidence from a leading garment manufacture in Sri Lanka", Proceeding of the Third International Conference on Management and Economics, pp. 285-292.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malhotra, N.K. (2009). Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta.
- Manara, U. (2008). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Relisiensi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Muchlas, M.(2005). "perilaku Organisasi". Penerbit UGM: Yogyakarta.
- Nartin, N., & Musin, Y. (2022). Work Productivity of Employees at The Regional Financial and Assets Management Agency of Konawe District. International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL), 1(2), 251-256.
- Nisa, K. ., & Ria Armayani Hasibuan, R. . (2022). Analysis of Multipurpose Credit (KMG) Procedures at Bank Sumut Syariah KCP Rantau Prapat. SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(1), 1-8. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i1.82>
- Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Oei, I. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.

- Opatha, H. H. D. N. P. (2010). Human resource management. Author published, Colombo.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2001). Personality Theory & Research. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). Organizational Stres And Preventive Management. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Riduwan. (2010). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., Timothy A. J. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press.
- Sasono, Eko. (2004). Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2.
- Schunk, D. H. (1995). Self-Efficacy, Motivation, and Performance. Journal of Applied Sport Psychology, 7, 109-134.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2005). Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran, Bogor: Ghalia. Indonesia.
- Syarial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. Jurnal Ners. Universitas Pahlawan.
- Trisanto, A. A. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pt Danliris Sukoharjo Tahun 2016. Skripsi. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tri Lestira Putri Warganegara, Fajar Wahyuningsih, Vonny Tiara Narundana. Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung.
- Wahyu S. D. (2010). Hubungan Adversity Quotient dan Self efficacy dengan Toleransi terhadap Stres pada Mahasiswa. Skripsi. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Wahyuddin MH, M. . (2022). Pengaruh Periklanan Dan Kesadaran Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Merek Yamaha Pada UD. Maju Unaaha. SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(2), 209-218. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i2.303>
- Wulandari S., Rachmawati M.A. (2014). Efikasi Diri dan Stres Akademik Pada Siswa Sekolah Menengah Atas Program Akselerasi. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikology. Psikologika Vol. 19 No. 2. Universitas Islam Indonesia.
- Vonny Tiara Narundana. 2017. Peran Standar Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian

**Analisis Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Haji Sony  
(Studi Kasus Cabang Wolter Monginsidi)**

M. Arfan Pratama. SA<sup>1</sup>, Vonny Tiara Narundana<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.339>

---

(Pustaka) Bogor. Vol 9 No 1 (2017): GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi.