

PENGARUH STRESSOR INDIVIDU DAN STRESSOR KELOMPOK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO

THE EFFECT OF INDIVIDUAL STRESSOR AND GROUP STRESSOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO

Oleh:

Herman Takahindangen¹

^{1, 2, 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

heman_takahindangen@yahoo.com

Abstrak : Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya yang mereka miliki. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu perusahaan yang baik. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stressor individu dan stressor kelompok terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang, dengan menggunakan teknik purposive sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stressor individu dan stressor kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial stressor individu dan stressor kelompok berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui stressor individu dan stressor kelompok memiliki pengaruh sebesar 49,8% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang kuat. Sebaiknya PT. Hasjrat Abadi Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor stressor individu dan stressor kelompok lewat merumuskan kebijakan-kebijakan atau langkah-langkah strategis agar supaya kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci: *stressor individu, stressor kelompok, kinerja karyawan*

Abstrack: *The success of a company is very dependent on the quality and quantity of the resources they have. The performance of employees in carrying out their duties and obligations is one important element that also determines the realization of a good company. The performance improvement strategy is the company's way to improve employee performance so that company goals can be achieved. The purpose of this study was to analyze the effect of individual stressors and group stressors on employee performance. The population in this study amounted to 69 people, using purposive sampling technique which is a data source sampling technique with certain considerations. Data analysis was in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results showed that simultaneous individual stressors and group stressors affect employee performance, partially individual stressors and group stressors have a negative and significant effect on employee performance. Based on the correlation coefficient test and the coefficient of determination, it is known that individual stressors and group stressors have an effect of 49.8% on employee performance and are included in the category of strong relationships. Should for PT. Hasjrat Abadi Manado, should be able to pay attention to the factors of individual stressors and group stressors through formulating policies or strategic steps so that employee performance can improve.*

Keywords: *individual stressors, group stressors, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Mangkunegara, 2013: 67)

Saat ini karyawan sering di hadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan. Balkan dan Serin, (2014) menyimpulkan bahwa stress adalah salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan, baik stress dalam individu dan stress dalam kelompok.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, didapati bahwa adanya stressor yang di hadapi karyawan Hasjrat Abadi yang bersumber dari faktor individu dan faktor kelompok. Terjadi tekanan yang dihadapi karyawan Hasjrat Abadi baik dalam kelompok dan individu yang berdampak kinerja karyawan menurun. Tingginya tuntutan suatu pekerjaan tersebut membuat karyawan harus melakukan perubahan di dalam suatu organisasi yang akan memunculkan tekanan baru, karena perubahan yang begitu mendesak, seringkali karyawan tidak mampu mengejar dan menanggapi perubahan tersebut, akibatnya mereka mudah mengalami stres ketika bekerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Stressor Individu dan Stressor Kelompok secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
2. Stressor Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.
3. Stressor Kelompok terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mahsun (2006: 25), pengertian kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012:96). Indikator Kinerja Karyawan dalam penelitian ini memiliki beberapa item yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan pelaksanaan tanggung jawab (Mangkunegara, 2012: 68)

Stressor Individu

Jayasinghe dan Mendis (2017) Stressor tingkat individu adalah yang secara langsung terkait dengan tugas pekerjaan seseorang dan hubungan keluarganya. Kesulitan menikah, memutuskan hubungan dan masalah disiplin dengan anak-anak adalah contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan yang tidak ditinggalkan di pintu rumah ketika mereka tiba di pintu kantor. Stressor individu adalah sumber stres yang berasal dari individu itu sendiri seperti kepribadiannya, kebutuhan, nilai, tujuan, umur, kondisi kesehatan, keluarga yang tidak harmonis dan kondisi keuangan yang buruk (Gitosudarmo dan Sudita, 2000:53). Indikator stressor individu dalam penelitian ini memiliki beberapa item yaitu kelebihan peran, konflik peran, ambiguitas peran, dan beban tanggung jawab (Kreitner dan Kinicki, 2005: 354).

Stressor Kelompok

Robbins dan Judge (2008: 374) faktor kelompok yang dapat menyebabkan stres salah satunya adalah tuntutan tugas, tuntutan ini meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan. Faktor kelompok yang lain adalah tuntutan peran yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Stressor level kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial. Para manajer menciptakan stres pada para karyawan dengan: menunjukkan perilaku yang tidak konsisten, gagal memberikan dukungan yang memadai, menunjukkan tidak kepeduliannya, memberikan arahan yang tidak memadai, menciptakan suatu lingkungan produktifitas yang tinggi, memusatkan perhatian pada hal yang negatif, sementara hal positif diabaikan (Kreitner dan Kinicki, 2005: 354). Indikator stressor kelompok dalam penelitian ini yaitu: rekan kerja yang tidak menyenangkan, hubungan dengan atasan yang kurang baik, kurangnya kebersamaan dan kerja sama dalam tim, dan konflik antarpribadi dan antar kelompok (Prasad, Vaidya dan Kumar (2016: 799)

Penelitian Terdahulu

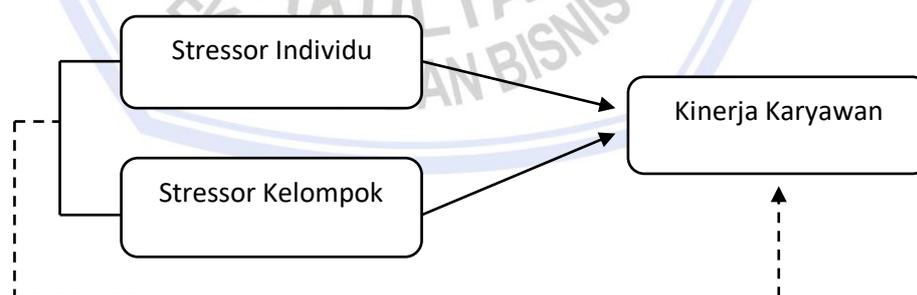
Jayasinghe dan Mendis (2017) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres yang terkait dengan faktor pekerjaan, organisasi dan individu terhadap kinerja karyawan di Bank wilayah utara Sri Lanka dengan menggunakan teknik; korelasi dan regresi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa stress mungkin mempengaruhi untuk mengurangi kinerja pekerjaan secara signifikan. Berdasarkan hasil uji pengaruh secara bersama-sama dapat disimpulkan bahwa Stressor Individu dan Stressor Kelompok memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan di Bank Wilayah Utara Sri Lanka.

Biru, Utami, dan Mayowan (2016) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel faktor stres kerja yaitu faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Kabupaten Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor Individu berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel faktor kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan dapat disimpulkan Stressor Individu dan Stressor Kelompok mempengaruhi kinerja karyawan.

Sanusi dan Dahniar (2014) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stressor dari lingkungan, kelompok, dan individu terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kabupaten Banjar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stressor dari lingkungan, individu dan kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor KUA Kabupaten Banjar.

Hasan, Fathoni dan Mail (2017) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Candi Golf. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor penyebab stress yaitu stressor individu dan stressor kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Candi Golf.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis

- H1: Diduga stressor individu dan stressor kelompok secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga stressor individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Diduga stressor kelompok secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-asosiatif. Menurut Sugiyono (2014: 8). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Hasjrat Abadi Manado yang berjumlah 69 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *total sampling* atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:118).

Metode Analisis dan Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap suatu variabel terikat atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X1 = Stressor Individu
- X2 = Stressor Kelompok
- E = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Stressor Individu	X1.1	0,781	0,000	Valid	0,736	Reliabel
	X1.2	0,662	0,000	Valid		
	X1.3	0,765	0,000	Valid		
	X1.4	0,801	0,000	Valid		
Stressor Kelompok	X2.1	0,696	0,000	Valid	0,714	Reliabel
	X2.2	0,738	0,000	Valid		
	X2.3	0,772	0,000	Valid		
	X2.4	0,731	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,712	0,000	Valid	0,750	Reliabel
	Y.2	0,780	0,000	Valid		
	Y.3	0,758	0,000	Valid		
	Y.4	0,802	0,000	Valid		

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 3 variabel dengan masing-masing memiliki 4 *question item*, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai *r*-hitung > *r*-tabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.700.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

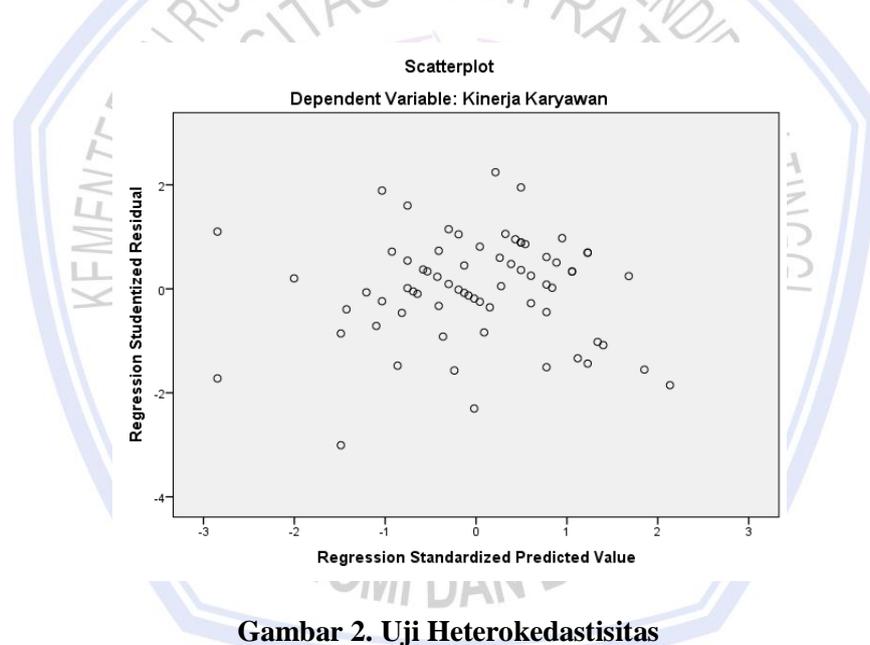
		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stressor Individu	.575	1.739
	Stressor Kelompok	.575	1.739

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1.739 dan 1.739 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Stressor Individu (X1) dan Stressor Kelompok (X3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Heterokedastisitas

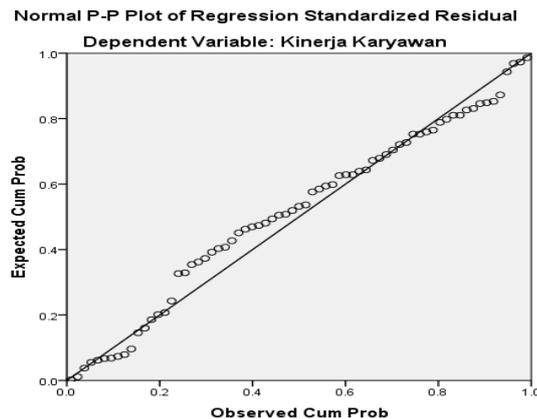


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas
 Sumber: Hasil olah data, 2019

Gambar 3, menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.792	.946		24.085	.000
	Stressor Individu	-.322	.111	-.333	2.900	.005
	Stressor Kelompok	-.527	.137	-.442	3.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi $Y' = 22.792 - 0.322X_1 + (-0.527)X_2$ menggambarkan bahwa Nilai constant sebesar 22.792 memberikan pengertian bahwa jika faktor Stressor Individu dan Stressor Kelompok tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 22.792. Untuk variabel stressor individu (X_1) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila stressor individu (X_1) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) menurun -0,322. Untuk variabel stressor kelompok (X_2) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila stressor kelompok (X_2) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,527.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F dan t

Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.420	2	119.710	32.782	.000 ^b
	Residual	241.015	66	3.652		
	Total	480.435	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stressor Individu, Stressor Kelompok

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 32.782 > F-tabel sebesar 3.13 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Stressor Individu (X1) dan Stressor Kelompok (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.792	.946		24.085	.000
	Stressor Individu	-.322	.111	-.333	2.900	.005
	Stressor Kelompok	-.527	.137	-.442	3.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($69 - 2 = 67$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.668. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Stressor Individu, t-hitung = 2.900 > t-tabel = 1.668 dari signifikansi p-value = 0.005 < 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Stressor Individu terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Stressor Individu terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.
2. Variabel Stress Kerja, t-hitung = 3.843 > t-tabel = 1.668 dari signifikansi p-value = 0.000 < 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Stressor Individu terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Stressor Individu terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Stressor Individu dan Stressor Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi maupun perusahaan saat ini saling bersaing menunjukkan keunggulannya perusahaannya masing-masing. Namun semua itu tidak terlepas dari sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang tinggi. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan variabel stressor individu dan stressor kelompok secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Pengaruh Stressor Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Gitosudarmo dan Sudita (2000:53) mendefinisikan Stressor individu adalah sumber stres yang berasal dari individu itu sendiri seperti kepribadiannya, kebutuhan, nilai, tujuan, umur, kondisi kesehatan, keluarga yang tidak harmonis dan kondisi keuangan yang buruk. Karyawan mengalami tekanan atau stres, akan berdampak pada kinerja karyawan semakin menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stressor individu terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.005 atau signifikansi stressor individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan.

Pengaruh Stressor Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan

Jayasinghe dan Mendis (2017) mendefinisikan Stressor Kelompok adalah kurangnya kekompakan, kurangnya dukungan sosial dan konflik antar individu, antar pribadi dan antar kelompok. Ketidakkampuan manajer dalam memberikan dukungan kepedulian, dan tidak konsisten akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stressor kelompok terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau signifikansi stressor kelompok berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Stressor Individu dan Stressor Kelompok sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
2. Stressor Individu memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado
3. Stres Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Hasjrat Abadi Manado sebaiknya mempertahankan atmosfir atau suasana kerja yang dinilai baik bagi karyawan untuk menjaga stabilitas stres kerja yang dapat muncul dari individu karyawan dan dari kelompok karyawan
2. Pimpinan perusahaan atau bagian manajemen sumber daya manusia sebaiknya melakukan evaluasi dan analisa lebih lanjut terkait stressor individu dan kelompok dengan tujuan dapat mendapat gambaran yang lebih komprehensif tentang stressor individu dan kelompok di PT. Hasjrat Abadi Manado dan dapat menghasilkan langkah-langkah antisipatif dan strategi-strategi pengelolaan stressor individu dan kelompok sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel stressor individu dan stressor kelompok dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Balkan, M. O., dan Serin, A. E. 2014. *The Effect of Organizational Stress on Individual Performance: A Study on Hospital Staff*. *International Journal of Business and Social Research*. Vol. 4, No. 2. <https://thejournalofbusiness.org/index.php/site/article/download/419/340>. Diakses pada 10 Juli 2019.
- Biru, M., Utami, H. N., dan Mayowan, Y. 2016. Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 39, No. 2. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1559>. Diakses pada 10 Juli 2019.
- Gitosudarmo, I., dan Sudita, I. N. 2000. *Prilaku Keorganisasian*. BPF, Yogyakarta
- Hasan, A., Fathoni, A., dan Malik, D. 2017. Pengaruh Stres Kerja (Individu, Kelompok, dan Organisasi) terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang. *Artikel Ilmiah Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*. Vol 1, No. 2. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/991>. Diakses pada 10 Juli 2019.
- Jayasinghe, C. J., dan Mendis, M. V. S. 2017. *Stress and Job performance: A study on banking sector of Northern region of Sri Lanka*. *International Journal of Research Publications*. Vol. 1, No. 1. https://www.researchgate.net/publication/320592832_Stress_and_Job_performance_A_study_on_banking_sector_of_Northern_region_of_Sri_Lanka. Diakses pada 10 Juli 2019.
- Kreitner R. dan Kinicki, A. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, New York
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPF, Yogyakarta

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R., dan Kumar, V. A. 2015. *A Study on Causes of Stress among the Employees and Its Effect on the Employee Performance at the Workplace in an International Agricultural Research Institute, Hyderabad, Telangana, India*. *European Journal of Business and Management*. Vol. 7, No. 25. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.734.8211&rep=rep1&type=pdf>. Diakses pada 10 Juli 2019.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sanusi, M. L., dan Dahniar. 2014. Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada 16 Kantor Urusan Agama Di Kabupaten Banjar). *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 2, No. 3. jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/18. Diakses pada 10 Juli 2019.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung

