

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Instrinsik Dan Manajemen Koping Terhadap Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI)

Kholisul Fuad¹, Henry Sudiyanto²

^{1,2} Prodi Magister Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Mojokerto

E-mail: ners.kholisulfuad@gmail.com

ABSTRACT

The Indonesia Red Cross (IRC) as an independent government institution is required to provide the best and quality service to the community. The average working hours of workers in Indonesia reached 43 hours per week in 2015-2018, in 2019 decreased to 42 hours per week. The results of the preliminary study that the age of employees ranged from 20-64 y.o, high school and collage levels, 60% of employees experienced work stress, 60% had low intrinsic motivation. The purpose was to analyze the influence of work stress, intrinsic motivation and coping management on the performance of employees of the Indonesia Red Cross (IRC) Malang City. The observational type correlation analysis research method with a cross-sectional approach, the population of all IRC employees in December 2023 were 128 people, a sample were 97 people, consecutive sampling techniques, Job Stress Scale questionnaire instruments, The Work Intrinsic Motivation Theory, The Ways of Coping, Individual Work Performance Questionare, multiple linear regression data analysis with SPSS. The results that the average age was 33.84 y.o, 55.7% were women, 72.2% were educated in 3rd Diploma and Bachelor, 58.8% had a working period of > 5 years. F value 0.000 < α 0.05, the R-Square value of 0.700 that the proportion of the influence of work stress, intrinsic motivation. coping management on employee performance variables is 70%, while the remaining 30% is influenced by other variables. Conclusion, there is an influence of work stress, intrinsic motivation and coping management on employee performance.

Keywords: Coping Management, Employess, Intrinsic Motivation, IRC, Work Stress

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu atau orang pada suatu institusi atau organisasi sebagai pegawai dan merupakan aset penting bagi suatu institusi atau suatu organisasi tersebut. Sumberdaya manusia dengan kompetensi yang tinggi akan dapat mengendalikan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas atau kinerja individu atau pegawai (Pragusti, A., & Hidayat, R. 2023).

Kinerja pegawai yaitu suatu hasil yang dicapai dari sebuah proses pekerjaan yang dilakukan secara terencana sesuai tugas pokok dan fungsinya pada instansi atau organisasi tertentu. Kinerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan keberlangsungan serta ketercapaian visi dan misi suatu instansi atau organisasi (Fathonah, T. Y., dkk. 2016).

Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan salah satu instansi atau organisasi kemanusiaan lembaga independent yang berbadan hukum karena dibentuk oleh pemerintah dan mendapatkan tugas dari pemerintah. Hal ini sebagaimana tertuang dalam

Undang-undang No. 1 tahun 2018 tentang Kepalangmerahan bahwa tugas PMI salah satunya yaitu menjalankan tugas kemanusiaan berupa pemberian pelayanan kesehatan dan sosial, penanganan musibah atau bencana, memberikan pendidikan dan pelatihan serta tugas kemanusiaan lainnya. PMI sebagai lembaga independent pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik dan berkualitas kepada masyarakat (FUAD, K. 2024)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) 2015-2019, bahwa rata-rata jam kerja pekerja di Indonesia mencapai 43 jam per minggu tahun 2015-2018 dan tahun 2019 jumlah jam kerja di Indonesia mengalami penurunan menjadi 42 jam dalam satu minggu (Suhendarlan, L., dkk.,2022). Hal ini menunjukkan bahwa nilai jam kerja pekerja di Indonesia melebihi batas waktu jam kerja sesuai Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Jumlah jam kerja pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-undang tersebut maksimal 40 jam kerja per minggu.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada 22 Desember 2023 dengan cara wawancara pada ketua PMI diketahui bahwa jumlah pegawai sebanyak 128 orang dengan rentang usia yang berbeda mulai 20 tahun hingga 64 tahun serta tingkat pendidikan mulai SMA dan tertinggi S2 serta pengalaman kerja mulai 3 bulan sampai 34 tahun. Selanjutnya hasil wawancara kepada 5 orang pegawai PMI diketahui 3 orang (60%) mengatakan stres kerja karena beban kerja berlebih karena jam kerja yang berlebih yaitu seminggu 48 jam kerja dan stres kerja karena lingkungan kerja dirasa kurang nyaman, sedangkan 2 orang lainnya (40%) mengatakan tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 5 orang pegawai, 3 orang (60%) yang mengalami stres kerja juga memiliki motivasi intrinsik yang kurang dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan penghargaan pimpinan kepada pegawai yang kurang, dan 2 orang (40%) yang tidak mengalami stres kerja, juga memiliki motivasi intrinsik yang baik. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masih tingginya angka persentase stres kerja pegawai dan motivasi intrinsik pegawai yang kurang yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor penyebab yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai antara lain faktor individu meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, *self efficacy*, (Febriyanto, F., & Setianingsih, W. E. 2018); faktor psikologi meliputi persepsi, sikap, motivasi instrinsik, kepribadian, stres kerja, kepuasan kerja, faktor organisasi meliputi kualitas dan kuantitas kerja, kedisiplinan, desain pekerjaan atau tugas pokok dan fungsi, komitmen kerja, budaya kerja, lingkungan kerja (Devi, K. S., & Suwena, K. R. (2017). Menurut (Fardiansyah, A. 2014)) bahwa stres kerja itu sendiri dapat terjadi dikarenakan beban kerja berlebih, lama kerja <1 tahun dan lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi atau kinerja pegawai.

Menurut penelitian (Prasetya, 2018) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan atau *self efficacy* serta pengalaman kerja, sedangkan faktor psikologi yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu strategi koping dalam mengatasi stres kerja yang dapat berimplikasi kepada kinerja pegawai.

Stres kerja adalah salah satu faktor psikologi pegawai berupa kondisi ketegangan yang dialami dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosional seseorang dan proses berpikir serta kondisi seseorang (Pratama, S. H., & WP, S. N. 2015). Menurut (Fardiansyah, A. 2014) bahwa stres kerja yaitu suatu kondisi seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan dan berinteraksi dengan faktor dalam diri individu yang dapat

mengubah kondisi fisik dan psikisnya sehingga menyimpang dari keadaan normal. Selanjutnya, yang dimaksud dengan motivasi instrinsik yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang diharapkan (Widyaputra, K. A., & Dewi, A. S. K. 2017).

Pegawai memiliki kinerja yang kurang baik akan memberikan berbagai dampak antara lain penurunan produktivitas, hasil, keuntungan serta mempengaruhi keberlangsungan suatu instansi atau organisasi (Pandera, Y. D., dkk. 2021). Dampak lainnya yaitu lambatnya pencapaian tujuan suatu instansi atau organisasi (Devi, K. S., & Suwena, K. R. 2017).

Upaya pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai yaitu manajemen koping untuk mengatasi stres kerja yang sedang dihadapi (Pratama, S. H., & WP, S. N. 2015). Manajemen koping yaitu respon seseorang dalam mengatasi masalah sesuai dengan apa yang dirasakan atau kondisi stres yang dihadapi dan dipikirkan dengan maksud untuk mengontrol atau mengendalikan serta mengurangi efek tersebut dari situasi yang sedang dihadapi.

Solusi lainnya yaitu pemberian *reward* dan *punishment* bagi pegawai yang kurang produktif (Salah, M. (2016)); proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang ketat dengan melihat indikator penentu keberhasilan kinerja seorang pegawai dkk. 2022). Hal ini sebagaimana penelitian (Metariani, P., & Heryanda, K. K. 2022) bahwa pemberian *reward* atau kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Upaya lainnya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan kualifikasi akademiknya melalui studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini sebagaimana hasil penelitian (Hasudungan, L. 2017) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai dapat mempengaruhi cara berpikir seseorang yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, mengikutsertakan pegawai secara bergantian untuk mengikuti kegiatan pengembangan pendidikan melalui keikutsertaan pada seminar, workshop, pelatihan yang relevan (Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. 2021).

Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel manajemen koping sebagai variabel moderator terhadap faktor psikologi berupa stres kerja dan motivasi instrinsik yang diukur secara simultan terhadap kinerja pegawai serta perbedaan pada model konseptual yang disusun peneliti. Pada penelitian (Pratama, S. H., & WP, S. N. 2015) model konseptual yang disusun hanya mengintegrasikan penyebab stres kerja dan strategi koping yang dikaitkan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini mengintegrasikan variabel lainnya berupa stress kerja, motivasi intrinsik dan manajemen koping terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian (Fardiansyah, A. 2014) hanya mengukur variabel faktor penyebab stres berupa variabel beban kerja dan lama kerja.

Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai, maka instansi atau organisasi harus mempertimbangkan berbagai faktor khususnya faktor psikologi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan tujuan dan keberlangsungan instansi. Tujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi intrinsik dan manajemen koping terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang.

B. METODE PENELITIAN

Desain menggunakan observasional jenis analitik korelasi dengan berdasarkan waktu menggunakan studi *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan di Kantor PMI Kota

Malang. Populasi seluruh pegawai PMI bulan Desember tahun 2023 yaitu 128 orang, sampel sebanyak 97 orang. Kriteria inklusi yaitu pegawai yang bersedia menjadi responden penelitian. Kriteria eksklusi yaitu pegawai tidak berada di tempat saat penelitian berlangsung. Teknik *Non probability sampling* jenis *consecutive sampling*. Variabel eksternal yaitu data demografi berupa umur, jenis kelamin, tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja. Variabel independent meliputi stres kerja, motivasi intrinsik, manajemen coping, variabel dependen meliputi kinerja pegawai. Instrumen variabel stres kerja menggunakan *Job Stress Scale (JSS)* yang berisi 13 item pertanyaan, variabel motivasi intrinsik menggunakan instrumen *The Work Intrinsic Motivation Theory (WIMS)* sejumlah 10 item pertanyaan, variabel manajemen coping menggunakan instrumen *The Ways of Coping (WOC)* dengan jumlah 35 item pertanyaan, variabel kinerja pegawai menggunakan instrumen *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* dengan jumlah 8 item pertanyaan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Informed consent dilakukan sebagai bentuk persetujuan mejadi responden dan analisis data menggunakan regresi linear berganda serta uji laik etik dilakukan di STIKes Majapahit dengan SK nomor: 77/ EC-SM/ 2024.

C. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

No.	Umur	n	%	Minimum, Maksimum, Mean, SD
1	20-40 Tahun	81	83,5	Min. 22 Tahun; Maksimum 64 Tahun; Mean 33,84 ± SD 0,832
2	≥ 41 Tahun	16	16,5	
Total		97	100	

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa hampir seluruh responden pegawai PMI Kota Malang memiliki umur antara 20-40 tahun sebanyak 81 orang (83,5%) dengan umur minimum 22 tahun dan maksimum 64 tahun, rata-rata umur responden yaitu 33,84 tahun serta standar deviasi 0,832 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

No.	Jenis Kelamin	n	%
1	Laki-laki	43	44,3
2	Perempuan	54	55,7
Total		97	100

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa jenis kelamin responden penelitian ini sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 54 orang (55,7%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

No.	Tingkat Pendidikan	n	%
1	SMA	27	27,8
2	PT (D III, S1)	70	72,2
	Total	97	100

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa hampir seluruh responden pegawai PMI Kota Malang memiliki tingkat pendidikan terbanyak adalah perguruan tinggi baik level Diploma III maupun S1 sebanyak 70 orang (72,2%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

No.	Pengalaman Kerja	n	%	Minimum, Maksimum, Mean, SD
1	≤ 5 Tahun	40	41,2	Min. 3 Bulan; Maksimum 34 Tahun; Mean 9,0593 ± SD 7,7711
2	>5 tahun	57	58,8	
	Total	97	100	

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa pengalaman kerja responden sebagian besar memiliki lama kerja > 5 tahun sebanyak 57 orang (58,8%) dengan lama kerja minimum yaitu 3 bulan dan lama kerja maksimum yaitu 34 tahun, rata-rata lama kerja 9.0593 tahun dan standar deviasi 7,7711 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Stres Kerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Stres Kerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

No.	Stres Kerja	n	%
1	Skor > 40-52 (Sangat Berat)	0	0,0
2	Skor 27-40 (Berat)	23	23,7
3	Skor 14-26 (Sedang)	61	62,9
4	Skor ≤ 13 (Ringan)	13	13,4
	Total	97	100

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa sebagian besar responden pegawai PMI Kota Malang memiliki stres kerja pada tingkat sedang (skor 14-26) sebanyak 61 orang (62,9%) dan tidak ada satupun responden yang memiliki stress kerja sangat berat (skor > 40-52) yaitu 0 orang (0,0%).

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi Intrinsik Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi Intrinsik Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

No.	Motivasi Intrinsik	n	%
1	Skor < 56 (Rendah)	0	0,0
2	Skor 56-67 (Sedang)	26	26,8
3	Skor 68-79 (Tinggi)	47	48,5
4	Skor 80-100 (Sangat Tinggi)	24	24,7
Total		97	100

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa hampir sebagian responden pegawai PMI Kota Malang memiliki motivasi intrinsik pada tingkat tinggi (skor 68-79) sebanyak 47 orang (48,5%) dan tidak ada satupun responden yang memiliki motivasi intrinsik rendah (skor < 56) yaitu 0 orang (0,0%).

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Manajemen Koping Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Manajemen Koping Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

No.	Manajemen Koping	n	%
1	Skor < 56 (Kurang)	0	0,0
2	Skor 56-67 (Cukup)	29	29,9
3	Skor 68-79 (Baik)	49	50,5
4	Skor 80-100 (Sangat Baik)	19	19,6
Total		97	100

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa sebagian responden pegawai PMI Kota Malang memiliki manajemen koping adaptif atau manajemen koping yang baik (skor 68-79) sebanyak 49 orang (50,5%) dan tidak ada satupun responden yang memiliki manajemen koping mal adaptif atau manajemen koping kurang baik (skor < 56) yaitu 0 orang (0,0%).

8. Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang

No.	Kinerja Pegawai	n	%
1	Skor ≤ 60 (Kinerja Kurang)	0	0,0
2	Skor 61-75 (Kinerja Cukup)	32	33,0
3	Skor 76-90 (Kinerja Baik)	49	50,5
4	Skor ≥ 91 (Kinerja Sangat Baik)	16	16,5
Total		97	100

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa sebagian responden pegawai PMI Kota Malang memiliki kinerja yang baik (skor 79-90) sebanyak 49 orang (50,5%) dan tidak ada satupun responden yang memiliki kinerja kurang baik (skor ≤ 60) yaitu 0 orang (0,0%).

9. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Intrinsik dan Manajemen Koping Terhadap Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang
 - a. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Asumsi Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,070	0.201		0,351	0,727		
	Stres kerja	0,290	0.091	0,255	3,199	0,002	0,510	1,962
	Motivasi intrinsik	0,199	0.096	0.209	2,087	0,040	0,321	3,111
	Manajemen Koping	0,459	0,091	0,467	5,068	0,000	0,380	2,635

Berdasarkan tabel 9. bahwa nilai VIF untuk variabel stres kerja pegawai PMI sebesar 1,962 dengan tolerance 0,510, dan nilai VIF motivasi intrinsik pegawai PMI sebesar 3,111 dengan tolerance 0,321 serta nilai VIF manajemen koping pegawai PMI sebesar 2,635 dengan tolerance 0,380. Berdasarkan hasil yaitu nilai VIF seluruh variabel independent < 5 atau < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel bebas.

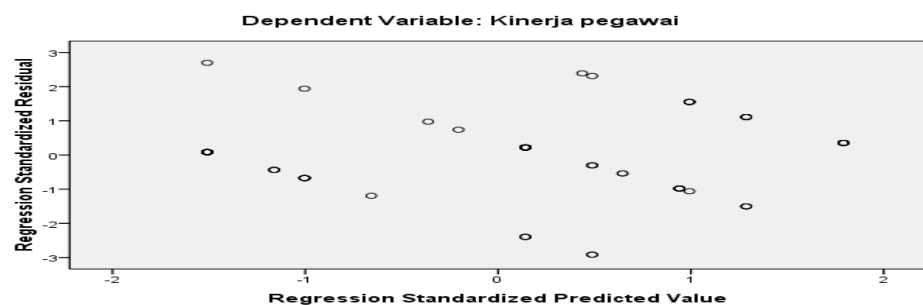
- b. Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Tabel 10. Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.700	.690	.383	2.087

Berdasarkan tabel 10. menunjukkan jumlah variabel dalam penelitian ini sebanyak 4 (k=4) dengan jumlah responden sebanyak 97 diperoleh nilai dL 1,5847; dU 1,7560, nilai d = 2,087, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai d (Durbin Watson) > dari nilai dU yaitu 2,087 > 1,7560 dan nilai d > dL yaitu 2,087 > 1,5847. Kesimpulan model regresi linear tidak terjadi autokorelasi.

- c. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

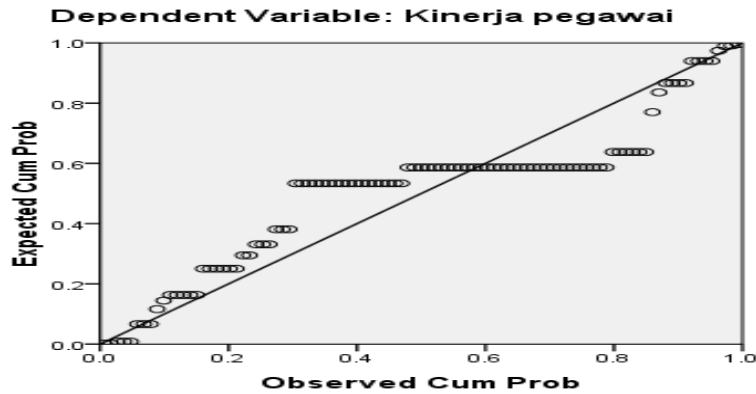


Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan gambar 1. sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar 2. menunjukkan sebaran titik-titik di atas dari gambar normal P-P Plot relatif mendekati garis lurus. Kesimpulan data residual terdistribusi normal.

e. Regresi Linear Berganda/ Uji Kelayakan Model

1) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 11. Uji Kelayakan Model Menggunakan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,740	3	10,580	72.239	0,000 ^a
	Residual	13,621	93	0,146		
	Total	45,361	96			

Berdasarkan tabel 11, nilai probabilitas F hitung (signifikansi) diperoleh nilai $0,000 < \alpha 0,05$. Kesimpulan yaitu model regresi linear yang diestimasi layak untuk menjelaskan Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Intrinsik dan Manajemen Koping Terhadap Kinerja Pegawai PMI Kota Malang.

2) Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Tabel 12. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda Menggunakan Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
Konstanta	0,070	0,727
Stres Kerja (X1)	0,290	0,002
Motivasi Intrinsik (X2)	0,199	0,040
Manajemen Koping (X3)	0,459	0,000

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang.

Hasil penelitian pada tabel 12 bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (koefisien 0,290) artinya apabila ada peningkatan variabel stres kerja kearah positif dengan memperhatikan stres kerja pegawai, akan meningkatkan kinerja pegawai PMI 0,290, serta uji F ada tabel 12 diperoleh $p < \alpha 0,05$.

Kinerja menurut (Pandera, Y. D., dkk. 2021) diartikan sebagai $f = (A \times M \times O)$, sehingga kinerja adalah fungsi kemampuan, motivasi, kesempatan. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Prasetya, 2018) meliputi variabel individu, organisasi, psikologi. Variabel psikologi salah satunya stres kerja pegawai.

Stres kerja yaitu rasa tertekan yang dialami pegawai terhadap suatu pekerjaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi pegawai (Pragusti, A., & Hidayat, R. 2023). Menurut (Bariroh, F., dkk. 2017) yang dimaksud stres kerja yaitu kondisi pegawai mendapatkan tekanan pekerjaan baik tugas, pimpinan, lingkungan kerja.

Hasil penelitian peneliti tabel 5 menunjukkan sebagian besar responden pegawai PMI Kota Malang memiliki stres kerja pada tingkat sedang dan tidak satupun responden memiliki stres kerja sangat berat.

Hasil penelitian peneliti pada tabel 12 sejalan dengan penelitian (Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. 2016) bahwa stres kerja secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Individu yang memiliki tingkat stres kerja tinggi, cenderung akan memiliki tingkatan kinerja kurang. Selain itu, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja, namun juga dapat dipengaruhi oleh faktor demografi secara tidak langsung melalui stres kerja.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Pratama, S. H., & WP, S. N. (2015), sebagai berikut ketidakselarasan antara pekerja dengan lingkungan kerja, ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kondisi pekerja, komunikasi, peran di organisasi, hubungan di tempat kerja, pengembangan karir, iklim organisasi, beban kerja karena jam kerja berlebih. Menurut Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016) faktor-faktor penyebab stres kerja berasal dari motivasi, lingkungan, organisasi dan individu.

Hasil penelitian peneliti pada tabel 2 bahwa sebagian besar responden penelitian ini yaitu perempuan, tingkat pendidikan terbanyak perguruan tinggi (tabel 3) dan pengalaman kerja > 5 tahun (tabel 4). Faktor individu yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut (Awalia, M. J., dkk. 2021) yaitu jenis kelamin. Jenis kelamin diketahui dapat menentukan tingkat kinerja yang dicapai seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kridharta, D., & Rusdianti, E. 2017) bahwa pegawai perempuan diketahui memiliki tingkatan kinerja lebih baik jika dibandingkan laki-laki. Hal ini dikarenakan Perempuan cenderung lebih sabar, lebih teliti dan memiliki ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi stres kerja.

Menurut (Suci, I. S. M. 2018) faktor individu lainnya yang mempengaruhi stres pegawai yaitu tingkat pendidikan, masa kerja atau pengalaman kerja. Hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat pendidikan seseorang, maka tingkat stres kerja pegawai akan semakin rendah. Hal ini dikarenakan individu memiliki kemampuan untuk mengelola hal yang menjadi stressor jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah terhadap berbagai masalah di dalam lingkungan kerja diketahui masih kurang. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Rambe, H. A. 2022) bahwa tingkat pendidikan seorang pekerja berpengaruh terhadap stres kerja yang dialaminya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pekerja maka stres kerja yang dialami akan semakin ringan atau semakin kecil kemungkinannya pekerja tersebut akan mengalami stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pekerja maka stres kerja yang dialami akan semakin berat atau semakin besar kemungkinan pekerja tersebut akan mengalami stres kerja.

Selanjutnya, masa kerja atau pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Semakin lama pengalaman kerja seseorang, maka stres kerja akan semakin rendah. Hal ini dikarenakan individu memiliki berbagai pengalaman dalam mengatasi berbagai masalah dalam lingkungan kerja yang sebelumnya pernah dialaminya (Rambe, H. A. 2022).

2. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang.

Hasil penelitian pada tabel 12 bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan koefisien 0,199 yang artinya apabila ada peningkatan variabel motivasi intrinsik kearah positif dengan memperhatikan motivasi intrinsik pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai PMI sebesar 0,199, serta hasil uji F ada tabel 12 diperoleh $p < 0,000 < \alpha < 0,05$.

Kinerja menurut Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016) adalah prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, inisiatif. Motivasi yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan instansi atau suatu organisasi. Menurut Amir, R. L., & Azzuhri, M. (2015) motivasi dibagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik yang merupakan dorongan yang berasal dari dalam individu yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik bergabung dengan *job content* atau pekerjaan itu sendiri; motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar individu yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya yang dikenal dengan teori *hygiene* faktor. Motivasi intrinsik yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang diharapkan (Widyaputra, K. A., & Dewi, A. S. K. 2017). Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik Herzberg menurut Amir, R. L., & Azzuhri, M. (2015) yaitu keberhasilan, pengakuan dan penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan. Sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, kebijakan instansi, kualitas pengawasan.

Menurut Kridharta and Rusdianti, (2017) bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara langsung oleh motivasi pegawai. Individu yang memiliki motivasi tinggi, cenderung memiliki kemampuan yang cepat dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya sehingga memiliki tingkatan kinerja yang baik pula.

Demikian juga menurut Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016) bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi

salah satunya motivasi intrinsik yang tinggi akan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan individu memiliki dorongan semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sesuai waktu dan target secara kualitas yang di tentukan manajemen.

Selanjutnya motivasi sendiri dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seseorang. Sedangkan umur dan jenis kelamin tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian peneliti bahwa sebagian besar responden penelitian ini yaitu memiliki umur antara 20-40 tahun (tabel 1), jenis kelamin perempuan (tabel 2), tingkat pendidikan terbanyak perguruan tinggi (tabel 3) dan pengalaman kerja > 5 tahun (tabel 4).

Menurut FUAD, K, (2024) bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi dan semakin berpengalaman dalam suatu pekerjaan, maka diketahui seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Namun sebaliknya, umur dan jenis kelamin tidak mempengaruhi motivasi seseorang. Berapapun umurnya dan apapun jenis kelaminnya diketahui pada dasarnya memiliki motivasi yang sama Zulkarnaen, M., dkk (2017). Hal ini dikarenakan terdapat faktor lain yang jauh lebih berpengaruh terhadap motivasi instrinsik seseorang yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Faktor individu ini dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung.

3. Pengaruh manajemen koping terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang.

Hasil penelitian pada tabel 12 bahwa manajemen koping mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan koefisien 0,459 yang artinya apabila ada peningkatan variabel manajemen koping kearah adaptif koping dengan memperhatikan manajemen koping pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai PMI sebesar 0,459, serta hasil uji F ada tabel 12 diperoleh $p < 0,000 < \alpha 0,05$.

Menurut Utamingtias, W., dkk. (2015) koping adalah upaya seseorang untuk mengatasi masalahnya yang dianggap sebagai stressor (sumber stres) untuk mengurangi atau menghilangkan rasa stres yang dirasakannya. Strategi koping atau manajemen koping yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh individu untuk mengelola tuntutan eksternal dan internal yang dihasilkan dari sumber stress (Pratama, S. H., & WP, S. N. 2015). Mekanisme koping adalah cara yang digunakan individu dalam menyelesaikan masalah, mengatasi perubahan yang terjadi, dan situasi yang mengancam, baik secara kognitif maupun perilaku (Supirno, S., dkk. (2024).

Menurut Utamingtias, W., dkk. (2015) bahwa koping stres yaitu upaya seseorang untuk mengatasi masalah yang menjadi stressor. Manajemen koping dibagi menjadi dua yaitu manajemen koping adaptif, jika pegawai memiliki cara penanggulangan stressor yang baik dalam manajemen emosi dan manajemen masalah; manajemen koping mal adaptif, jika pegawai memiliki cara penanggulangan stressor yang kurang baik dalam manajemen emosi dan manajemen masalah.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan penelitian Mukaram, F. Y. (2022) bahwa strategi koping atau manajemen koping dapat mempengaruhi kinerja pegawai

meskipun pengaruhnya tidak terlalu tinggi. Hal ini dikarenakan terdapat faktor lain dalam penelitian ini yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan, kecepatan kerja atau layanan. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian peneliti yaitu menurut Utaminingsias, W., dkk. (2015) bahwa koping stres berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan jenis dan tingkatan stres akan mempengaruhi individu untuk melakukan strategi atau manajemen koping baik adaptif maupun mal adaptif. Selanjutnya, jenis koping yang dipilih dalam mengatasi stressor yang dimiliki seseorang, akan mempengaruhi kinerja yang diharapkan institusi baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

4. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Intrinsik dan Manajemen Koping Terhadap Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang.

Hasil penelitian pada tabel 10 bahwa proporsi pengaruh variabel stres kerja, motivasi intrinsik dan manajemen koping terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 70%, sedangkan sisanya yaitu 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi linear pada penelitian ini, serta hasil uji F ada tabel 12 diperoleh $p 0,000 < \alpha 0,05$. Model regresi linear yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Intrinsik dan Manajemen Koping Terhadap Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang.

Kinerja menurut Pandera, Y. D., dkk. (2021) diartikan sebagai fungsi antara kemampuan (*ability*) (A), motivasi (*motivation*) (M), kesempatan (*opportunity*) (O), yaitu kinerja $f = (A \times M \times O)$, sehingga kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prasetya, (2018) meliputi variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologi. Variabel individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, kompensasi, struktur, desain kerja. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, peran dan motivasi serta koping. Sedangkan menurut Adamy, M. (2016) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: banyaknya pekerjaan secara kuantitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama tim.

Faktor demografi dalam penelitian ini menjadi faktor langsung dan tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut antara lain umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan pengalaman kerja Hasudungan, L. (2017). Hasil penelitian peneliti bahwa sebagian besar responden penelitian ini yaitu memiliki umur antara 20-40 tahun, jenis kelamin perempuan, tingkat pendidikan terbanyak perguruan tinggi dan pengalaman kerja > 5 tahun.

Selanjutnya faktor langsung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam keberhasilan atau prestasi kerja pegawai yaitu faktor stres kerja, motivasi intrinsik pegawai, serta manajemen koping yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian Aprilianti, L., dkk. (2023) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi stres kerja seseorang, maka semakin rendah hasil kerja atau kinerja pegawai yang dihasilkan. Sedangkan faktor motivasi diketahui semakin tinggi motivasi salah satunya motivasi intrinsik seseorang, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.

Selanjutnya, menurut Utaminingsias, W., dkk. (2015) bahwa koping stres berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan jenis dan

tingkatan stres akan mempengaruhi individu untuk melakukan strategi atau manajemen koping baik adaptif maupun mal adaptif. Selanjutnya, jenis koping yang dipilih dalam mengatasi stressor yang dimiliki seseorang, akan mempengaruhi kinerja yang diharapkan institusi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil penelitian peneliti sejalan dengan penelitian Mukaram, F. Y. (2022) bahwa strategi koping atau manajemen koping dapat mempengaruhi kinerja pegawai meskipun pengaruhnya tidak terlalu tinggi. Demikian juga menurut Fridayanti, F., dkk. (2023) bahwa strategi koping atau manajemen koping berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan seseorang yang melakukan manajemen koping adaptif akan mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah ke arah positif yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau prestasi kerja pegawai.

Menurut Taylor (mengatakan situasi stres yang terjadi akibat pekerjaan membawa seseorang untuk melakukan strategi koping yang efektif seperti melakukan tindakan langsung atau meminta bantuan orang lain yang outputnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebaliknya responden yang melakukan strategi koping yang mal adaptif atau negative, maka kinerja yang dihasilkan rendah. Hal ini dikarenakan strategi dalam pemecahan masalah atau strategi koping seseorang akan mempengaruhi kesehatan jiwa atau mental seseorang. Individu yang memiliki mental sehat akan memiliki ciri karakteristik konsentrasi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

E. PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini yaitu ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang, ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang, ada pengaruh manajemen koping terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang, ada pengaruh stres kerja, motivasi intrinsik dan manajemen koping Terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang. Saran yaitu pihak manajemen dapat melakukan kegiatan family gathering rutin tahunan untuk meningkatkan keakraban pegawai dan untuk mengurangi stres kerja serta sebagai rujukan dalam melakukan manajemen pegawai baik penempatan, retensi maupun remunerasi yang sesuai sebagai upaya peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai PMI.

DAFTAR PUSTAKA

- Pragusti, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2580-2586.
- Fathonah, T. Y., Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2016). Persepsi Kondisi Kerja dan Kinerja Karyawan Generasi Y. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 11(2), 111-122.
- FUAD, K. (2024). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Manajemen Koping Terhadap Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang* (Doctoral dissertation, STIKES MAJAPAHIT).
- Suhendarlan, L., Jumiati, I. E., Yulianti, R., & Maulana, D. (2022). Prevalensi stress kerja

- aparatur sipil negara (ASN) di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Administratio*, 13(1), 81-95.
- Febriyanto, F., & Setianingsih, W. E. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gender Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mahendradata Teknik Bali. *Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Devi, K. S., & Suwena, K. R. (2017). Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr X. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 24-33.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232-247.
- Fardiansyah, A. (2014). Analisis hubungan beban kerja dan lama masa kerja dengan stres pada perawat di puskesmas blooto kota Mojokerto. *Medica Majapahit*, 6(2).
- Prasetya, A. (2018). Analysis of factors that influence employee performance (Study on Permanent Employees in Operational Section of PT WIMCycle Indonesia-Surabaya). *Profit: Jurnal Admistrasi Bisnis*, 12(1), 1-12.
- Pratama, S. H., & WP, S. N. (2015). Analisis Faktor-faktor Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modelling (Studi Kasus Kasryawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Divis Noodle Cabang Semarang). *Industrial Engineering Online Journal*, 4(1).. Available from: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/7934/7694>
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. S. K. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pandera, Y. D., Ali, S., & Wahyudi, W. (2021). Faktor Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan Outsourcing Subbagian Pengelolaan Piutang: Studi Pada Pt. Pln Up3 Teluk Naga Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 111.
- Salah, M. (2016). The influence of rewards on employees performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 13(4), 1-25.
- Panaha, N. L., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4), 297-303.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-9.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367-379.

- Prasetya, A. (2018). Analysis of factors that influence employee performance (Study on Permanent Employees in Operational Section of PT WIMCycle Indonesia-Surabaya). *Profit: Jurnal Adminsitrasi Bisnis*, 12(1), 1-12.
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 2(2), 27-39
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan umur dan jenis kelamin dengan stress kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2), 477-483.
- Suci, I. S. M. (2018). Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220-229.
- Rambe, H. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang Tahun 2021. *PREPOTIF : JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 6(2), 1554–1565. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i2.4562>
- Amir, R. L., & Azzuhri, M. (2015). Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Pt Pertamina Ru V Balikpapan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(1).
- FUAD, K. (2024). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Manajemen Koping Terhadap Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang* (Doctoral dissertation, STIKES MAJAPAHIT).
- Zulkarnaen, M., Muiszudin, M., & Supriadi, F. (2017). Pengaruh Usia dan Jenis Kelamin terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedarso Pontianak. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 4(1).
- Utaminingtias, W., Ishartono, I., & Hidayat, E. N. (2015). Coping stres karyawan dalam menghadapi stres kerja. *Share: Social Work Journal*, 5(1).
- Supirno, S., Sitorus, J., Purnamasari, S., & Hendrik, H. (2024). Hubungan Motivasi Dan Mekanisme Koping Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 226-232.
- Mukaram, F. Y. (2022). Dampak Kesehatan Mental Dan Strategi Coping Terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Persero Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pindad Persero). *Formosa journal OF science and Technology*, 1(3), 165-174.
- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*.
- Aprilianti, L., Negoro, D. A., Meria, L., & Sofyan, J. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 762-770.
- Fridayanti, F., Zahra, Q., & Nurdin, F. S. (2023). Stres Kerja Dan Kesiapan Untuk Berubah:

Peranan Strategi Koping Sebagai Moderator. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 145-159.

Bahari, W. F. (2019). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Di Tinjau Dari Penggunaan Strategi Coping Stress Pada Sales Di PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3).