



## DAMPAK STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT BANK BTPN DIVISI DIREKTORAT CREDIT RISK

**Muhammad Rosidi, Ayu Anggraeni JP**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi, [pakros123@gmail.com](mailto:pakros123@gmail.com), Universitas Panca Sakti Bekasi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [ayu.anggraeni2902@gmail.com](mailto:ayu.anggraeni2902@gmail.com), Universitas Panca Sakti Bekasi

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi *Covid-19* di PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk. Populasi dan sampel dalam penelitian ialah semua karyawan di PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk, yaitu sebanyak 59 orang. Sampel ditentukan dengan Teknik Sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumen. Hasil data menunjukkan distribusi normal setelah dilakukan uji normalitas Kolmogorov Smirnov. Uji linieritas dengan hasil data berdistribusi linier. Selanjutnya, peneliti melakukan Uji Regresi Sederhana dengan hasil  $0,000 < 0,05$ , artinya uji hipotesis diterima atau adanya pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan. Stres kerja pada karyawan di PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk mampu dikelola dengan baik sehingga kinerja karyawan tidak mengalami penurunan. Pimpinan di PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk sigap dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawannya.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Stres Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Perubahan keadaan lingkungan kerja secara internal atau eksternal yang mengakibatkan karyawan perlu tanggap merespons sebagai salah satu langkah preventif. Jika karyawan tidak mampu untuk menyesuaikan perubahan lingkungan akan mengalami kendala saat bekerja. Karyawan perlu memperhatikan lingkungan kerja dengan baik agar mampu bersikap fleksibel serta mampu berpikir positif untuk mengurangi kesalahpahaman saat bekerja. Jika karyawan mampu bersikap fleksibel terhadap lingkungan kerja maka kenyamanan dalam bekerja akan meningkat serta hasil kerja yang memuaskan. Setiap karyawan mengharapakan lingkungan kerja yang nyaman agar mampu meningkatkan produktifitas karyawan. Karyawan yang produktif akan memberikan benefit kepada kantor, dengan demikian kantor perlu membentuk lingkungan kerja yang nyaman serta peraturan yang mampu menyesuaikan kondisi lingkungan yang sedang terjadi.

Pada saat ini, kondisi lingkungan sedang menghadapi pandemi *Covid-19*. Masa pandemi *Covid-19* mengakibatkan kebiasaan berubah secara drastis. Oleh sebab itu, pimpinan kantor didesak agar mengelola dan memaksimalkan sumber daya karyawan yang ada. Pada masa Pandemi *Covid-19* pimpinan kantor perlu meningkatkan ketajaman analisis untuk mempertahankan dan mampu menjalankan roda organisasi dengan baik. Keputusan pimpinan kantor akan mempengaruhi produktifitas karyawan sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jika keputusan yang diambil mengakibatkan kerugian sumber daya manusia di kantor maka secara tidak langsung keputusan yang diambil oleh pimpinan mengalami kesalahan. Namun, jika hanya beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja maka dapat dipastikan bahwa ada karyawan yang belum mampu untuk menyesuaikan keadaan yang baru. Menurut Marihot (2005: 2) pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan yang berdampingan dengan faktor lainnya, seperti modal. Pendapat Marihot dapat diartikan bahwa kantor perlu memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia guna memperoleh karyawan yang cakap serta mampu menjalankan tugas serta kewajibannya dengan baik sehingga karyawan dapat meningkatkan produktifitas di kantor dan menghasilkan karyawan yang kompeten.

Jika pimpinan kantor berharap semua karyawan memiliki kompetensi yang baik maka lingkungan kantor harus nyaman, kenyamanan lingkungan kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Badri (2006: 207) menjelaskan bahwa karyawan memiliki harapan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang dapat menunjukkan karyawan saat bekerja. Namun, dalam dunia pekerjaan karyawan perlu cepat untuk

menyesuaikan lingkungan kerja serta memiliki kemampuan yang cukup. Karyawan yang memiliki penyesuaian yang baik akan mampu bersaing dengan baik kepada karyawan lainnya. Pada umumnya, lingkungan kantor merupakan lingkungan yang memiliki daya kompetitif yang tinggi sehingga seluruh karyawan perlu memiliki kompetensi yang baik bahkan perlu ditingkatkan agar mampu bersaing dengan karyawan lainnya.

Persaingan dalam dunia kerja merupakan hal yang biasa terjadi, hal ini dilakukan karena persaingan antar kantor terus berjalan. Dalam dunia perbankan persaingannya ketat sehingga karyawan perlu meningkatkan kinerjanya, semakin majunya teknologi maka persaingan di perbankan semakin ketat karena setiap bank memiliki alternatif pelayanan yang membuat para nasabah nyaman. Menurut Rahmawati (2000), semakin kompetitif persaingan dalam dunia perbankan, maka semakin memerlukan sumber daya manusia yang baik. Dengan demikian, karyawan di perbankan semakin banyak tuntutan dipekerjaan yang sedang dijalannya. Karyawan yang tidak mampu menuntaskan tuntutan yang diberikan oleh bank maka akan mengalami kecemasan kerja yang mengakibatkan kinerjanya menurun. Penurunan kinerja bukan hanya disebabkan oleh tuntutan kantor namun daya saing di kantor juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kecemasan kerja yang berkepanjangan akan menimbulkan stress kerja, karyawan yang telah mengalami stress kerja secara langsung kinerjanya akan menurun serta tidak mampu berpikir untuk menyelesaikan tuntutan yang telah diberikan. Pada dasarnya, stres kerja memiliki efek positif dan negatif. Menurut Sasono (2004: 5) dampak positif stres kerja pada tingkat rendah hingga tingkat moderat bersifat fungsional. Artinya memiliki peran sebagai stimulus peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan efek negatif stres tingkat tinggi ialah menurunnya kinerja pegawai yang kritis.

Stres dalam pekerjaan ialah suatu hal yang wajar dan setiap pekerjaan akan mengalami stres. Stres pekerjaan merupakan bagian atas stres dalam kehidupan yang akan dialami oleh para pekerja, disamping itu stres yang tidak dapat ditangani oleh para pekerja akan menimbulkan gangguan pada psikis dan depresi. Menurut Robbins (2008: 370) pemicu stres dibagi menjadi 5, yaitu: 1) Faktor-faktor lingkungan, 2) Ketidakpastian politik, 3) Perubahan teknologi, 4) Faktor perusahaan, dan 5) Faktor pribadi. Faktor lingkungan yang menimbulkan stres kerja adalah pembagian jadwal antara *Work From Home (WFH)* dan *Work From Office (WFO)* sehingga karyawan perlu menyesuaikan dengan kebiasaan ini, karyawan yang mendapatkan jadwal *WFO* biasanya akan mengerjakan tanggungjawab yang bukan bidang atau keahliannya jika keadaan ini terus dipaksakan maka hasil dari kerjanya tidak akan optimal. Sehingga kantor tidak mendapatkan hasil yang maksimal, pada hal ini kantor perlu memperhatikan kinerja karyawan yang menurun sehingga kantor tidak pada keadaan yang merugi.

Tugas karyawan perbankan yang setiap hari bertemu dengan nasabah dengan berbagai masalah serta tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggungjawabnya akan mempengaruhi kinerja pada karyawan. Hal ini yang menyebabkan karyawan perbankan mengalami kesulitan dalam bekerja, sehingga kinerja para karyawan semakin menurun dan semangat kerja akan menurun pula. Pada kondisi lapangan di BTPN, terlihat secara garis besar memiliki keadaan yang sama dengan penjelasan oleh penulis. Sehingga pihak BTPN perlu memperhatikan stress kerja yang dialami oleh karyawan, jika stress ini dibiarkan tanpa penanganan yang baik dari pihak BTPN maka akan berdampak pada kondisi psikis karyawan. Tekanan kondisi psikis karyawan yang mengalami stres kerja akan mengakibatkan kecemasan yang berlebihan, tidak termotivasi untuk bekerja dan meninggalkan tugas yang diberikan sehingga kinerja karyawan BTPN akan menurun.

## 2. TINJUAN PUSTAKA

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), stres dideskripsikan dengan gangguan atau kecacauan mental serta emosional yang dipicu oleh faktor eksternal. Diperkuat oleh (Wijono, 2010) stres ialah suatu keadaan dari hasil penghayan subjektif individu yang bisa berbentuk interaksi dengan lingkungan kerja yang bisa mengancam serta memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan berdampak pada kondisi kinerja karyawan. Para karyawan di perbankan setiap hari akan berinteraksi dengan para nasabah yang memiliki keluhan yang berbeda-beda, hal ini akan menjadikan para karyawan memberikan solusi dengan komunikasi yang baik. Namun, jika keluhan yang diterima tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki maka karyawan akan mengalami tekanan. Jika karyawan mengalami keadaan seperti ini maka karyawan akan mengalami kecemasan dalam bekerja. Stres kerja bukan hal yang boleh diremehkan oleh manajemen kantor

namun perlu tindakan yang tepat dalam menangani stres kerja agar karyawan tetap produktif dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Dari penjelasan diatas maka dapat diartikan bahwa karyawan bank mudah mengalami stres kerja. Ciri-ciri karyawan yang menderita stres kerja adalah tidak memiliki kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan merasa sakit dan banyak tekanan, hal ini sesuai dengan pendapat (Anoraga 2001: 108) stress ialah bentuk tanggapan seseorang baik fisik atau mental terhadap suatu mutasi dilingkungkannya yang terasa mengganggu dan menyebabkan dirinya terancam. Kondisi stres akan memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang.

Kondisi ini dipengaruhi pada perubahan lingkungan yang mengharuskan seseorang harus *social descanting* karena adanya wabah *Covid-19*, pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang butuh melakukan interaksi dengan manusia lain. Dengan keadaan *social descanting* maka karyawan perlu menjaga interaksi dengan orang lain. Menurut (Gibson 1987:207), ada empat faktor yang menyebabkan stres kerja, yaitu 1) Stressor Lingkungan Fisik, 2) Stressor Individu, 3) Stressor Kelompok, 4) Stressor Keorganisasian.

Dari pemaparan Gibson dapat diartikan bahwa stressor lingkungan fisik terjadi karena adanya kebisingan, temperatur dan lingkungan yang tidak sesuai dengan seseorang. Jika seseorang tidak mampu untuk mengatasi stres terhadap lingkungan fisik maka seseorang akan mudah mengalami stres kerja. Diperkuat oleh pendapat (Charles D. Speilberg dalam Andini 2005:25) menjelaskan bahwa stress kerja ialah desakan dari luar diri seseorang, misalkan objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif berbahaya. Secara general stres kerja dikategorikan menjadi stress individu dan stress organisasi. Stress individu dapat dilihat secara individu dengan karakteristik, sikap, mental dan motivasi, serta pengalaman. Sedangkan stress organisasi dapat dilihat pada faktor fisik dan pekerjaan juga faktor sosial dan organisasi. Dari dua kelompok faktor yang menjadikan individu stress disebabkan karena konflik serta beban kerja yang diterimanya.

Penyebab stress dipengaruhi oleh perubahan yang tidak dapat diterima para pekerja. Menurut (Heller dan Findle 1998: 780), yaitu a) Perubahan Masyarakat b) Perubahan Organisasi, c) Mengubah Kebiasaan, d) Menganalisis Pekerjaan. Pada dasarnya, stress dibagi menjadi 2, yaitu: a) Stress Positif, dan b) Stress Negatif. Stress Positif dalam pekerjaan adalah individu yang mengalami stress namun dapat dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan *Soft Skill and Hard Skill*. Sedangkan stress negatif dalam pekerjaan adalah individu yang mengalami stress namun tidak dapat mengelola stressnya sehingga berdampak buruk pada kondisi psikis dan fisik serta kinerjanya menurun. Kinerja menurut (Edison 2016) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diraih seseorang berlandaskan persyaratan-persyaratan kerja (*Job Requirement*).

Selaras dengan pendapat (Roziqin 2010: 40) adalah sebagai proses bekerja secara menyeluruh dari individu yang hasilnya bisa dimanfaatkan sebagai landasan guna menentukan apakah pekerjaan individu terkait baik atau buruk. Berdasarkan dari pendapat tersebut, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu pada tugas dan pekerjaannya yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Nawawi (2006: 64) mengungkapkan ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu a) Pengetahuan, b) Pengalaman, c) Kepribadian. Sedangkan, menurut (Pabunbu 2006: 122) dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu a) Faktor Intern, b) Faktor Eksternal. Faktor-faktor di atas dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan perlu mengembangkan pengetahuan serta menambah pengalaman sehingga karyawan mampu memperbaiki dan menyesuaikan lingkungan kerja yang sedang di hadapinya. Selain faktor yang memengaruhi kinerja, indikator kinerja karyawan perlu diperhatikan agar dalam menyelesaikan pekerjaan tidak keluar dari *job desk* yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut (Robert dan John 2006: 378), yaitu a) Kuantitas dari hasil, b) Kualitas dari hasil, c) Ketepatan waktu dari hasil, d) Kehadiran, e) Keterampilan bekerja sama. Indikator di atas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan perlu memperhatikan jumlah yang harus diselesaikan dengan kualitas yang terbaik serta tepat waktu. Kemampuan bekerja sama karyawan perlu dikuasai untuk keberlangsungan organisasi kantor agar tidak adanya persaingan kotor sehingga kehadiran para karyawan terganggu.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif yang mempunyai tujuan untuk menjelaskan suatu hal yang sedang terjadi. Peneliti berusaha untuk memperoleh jawaban atas kendala-kendala yang muncul secara objektif tentang dampak stress kerja pada kinerja karyawan. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan tentang dampak stres kerja pada kinerja.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Direktorat Credit Risk di Kantor Pusat PT. BTPN Tbk. sebanyak 59 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan lembar observasi. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh distribusi frekuensi. Besarnya dampak stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTPN Tbk. Divisi Directorat Credit Risk.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Stres kerja merupakan dampak dari tugas dan tanggungjawab kantor yang diberikan kepada karyawan. Stres kerja pada Karyawan PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk diukur dengan empat faktor yang menyebabkan stress, yaitu: 1) Stressor Lingkungan Fisik, 2) Stressor Individu, 3) Stressor Kelompok, 4) Stressor Keorganisasian. Di sisi lain, kinerja karyawan menggunakan indikator berupa: a) Kuantitas dari hasil, b) Kualitas dari hasil, c) Ketepatan waktu dari hasil, d) Kehadiran, e) Keterampilan bekerja sama.

Langkah selanjutnya, peneliti melakukan Uji Normalitas memakai Teknik Analisis Kolmogorov Smirnov dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25 memperoleh hasil sebagai berikut:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.04947512
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.059
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan perhitungan diatas dengan dasar ketetapan jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Artinya, uji normalitas Teknik analisis.

One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan distribusi normal karena  $0,200 > 0,05$ . Selanjutnya peneliti melakukan uji linieritas dengan bantuan IBM SPSS Statistic 25, dengan hasil sebagai berikut:

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stress Kerja	Between Groups	(Combined)	2193.350	24	91.390	2.464	.037
		Linearity	1322.350	1	1322.350	35.659	.000
		Deviation from Linearity	871.000	23	37.870	1.021	.496
	Within Groups		556.250	15	37.083		
Total		2749.600	39				

Pada perhitungan Uji Linieritas IBM SPSS *Statistics* menggunakan dasar hukum jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah linier. Perhitungan memperoleh hasil Deviation From Linearity sebesar  $0,496 > 0,05$ , artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Selanjutnya peneliti melakukan Uji Regresi Sederhana dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Dengan dasar keputusan jika nilai signifikan  $< 0,05$  berarti Variabel memiliki pengaruh. Namun, apabila nilai signifikan  $> 0,05$  berarti Variabel Tidak memiliki pengaruh. Perhitungan sebagai berikut:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322.350	1	1322.350	35.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1427.250	38	37.559		
	Total	2749.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Dapat diketahui nilai  $F_{hitung} = 35,207$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi kedua variabel memiliki pengaruh.

Stress kerja merupakan gejala fisik dan psikis. Karyawan yang memiliki tekanan pekerjaan yang berat serta tidak mampu mengatasi tekanan yang diberikan maka karyawan akan mengalami gejala stres kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja menurut (Gibson 1987: 207) dibagi menjadi empat, yaitu a) Stres lingkungan fisik, b) stres individu, c) stres kelompok, d) stres keorganisasian. Stres lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, suhu, dan udara yang tidak bersih. Dari sisi lain, penyebab stres didukung dengan konflik antar individu dan kelompok sehingga karyawan mengalami beban kerja tambahan diluar dari tugasnya. Beban ini akan menghambat pengembangan karir dan pemutusan kerja.

*Stress* kerja memiliki hubungan dengan tuntutan fisik. Kondisi fisik memiliki pengaruh krusial pada ketahanan fisik dan psikologis diri seorang karyawan. Jika karyawan PT Bank BTPN Divisi Direktorat Credit Risk mampu menangani ketahanan fisik dan psikologis, maka perlu memperkuat tekanan tugas yang diberikan oleh kantor. Hal ini berpengaruh pada kondisi stres kerja di PT Bank BTPN Tbk. Divisi Direktorat Credit Risk.

Jika stres kerja dibiarkan maka karyawan akan mengalami kecemasan, tidak peduli serta keletihan. Selain itu dampak perilaku karyawan yang mengalami stres kerja cenderung melakukan tindakan yang negatif, seperti penyalahgunaan obat-obatan terlarang atau tidak dapat mengontrol emosinya. Kondisi stres karyawan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen karena hal ini menyangkut akan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Karyawan yang memiliki stres kerja yang terus disimpan dan tidak mampu untuk mengatasinya akan memberi pengaruh pada kinerja yang dihasilkannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. PT Bank BTPN Tbk perlu memperhatikan kondisi karyawan yang mengalami stres kerja terutama pada Divisi Direktorat Credit Risk. Pada penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , penelitian ini menggunakan Uji Regresi Sederhanan.

Pada penelitian ini karyawan PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk mampu menganggap bahwa beban kerja yang dimiliki merupakan bekal untuk menghadapi permasalahan yang berat dikemudian hari. Pada dasarnya, stress dibagi menjadi 2, yaitu: a) Stress Positif, dan b) Stress Negatif. Stress Positif dalam pekerjaan adalah individu yang mengalami stress namun dapat dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan *Soft Skill and Hard Skill*. Sedangkan stress negatif dalam pekerjaan adalah individu yang mengalami stress namun tidak dapat mengelola stressnya sehingga berdampak buruk pada kondisi psikis dan fisik serta kinerjanya menurun.

Karyawan PT Bank BTPN Tbk. mampu memperhatikan karyawannya terutama pada Divisi Direktorat Credit Risk. Sehingga kinerja yang dihasilkan mampu bersaing di dunia perbankan. Pada penelitian ini dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk dapat dikelola dengan baik.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk.
2. Stres kerja yang dialami karyawan PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk dapat dijadikan acuan untuk menambah semangat kerja
3. Kinerja PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk sesuai dengan target yang diberikan
4. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk.

### Saran

1. Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk perlu menyesuaikan keadaan lingkungan dengan cepat untuk mengatasi permasalahan yang akan dihadapi.
2. Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk perlu meningkatkan *soft skill* dan *hard skill* agar mampu menyesuaikan perkembangan di dunia perbankan.

3. Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk perlu mereduksi stres kerja dengan baik.
4. PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk perlu peduli kepada karyawan sehingga karyawan tidak menderita stres kerja.
5. PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk perlu bertindak cepat pada karyawan yang mengalami stres kerja.

#### **Implikasi**

Diperlukannya dialog hingga evaluasi bulanan agar karyawan tidak mengalami stres kerja yang mengakibatkan kinerjanya menurun. Hal ini perlu dipertimbangkan karena untuk keberlangsungan karyawan di PT Bank BTPN Tbk Divisi Direktorat Credit Risk.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andini. 2005. *Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pasar Kota Semarang*. Skripsi S1 fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata. Semarang.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badri, Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Edison, Emron Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, Ivancevich. 1987. *Organisasi Struktur Proses*. Di terjemahkan oleh Ninuk Andriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hadari, Nawawi. 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Industry*. Yogyakarta: UGM Press
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo
- Heller dan Findle. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Grafindo
- Mathis, Robert L. dan Jhon H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Pabundu, Moh. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pandji, Anoraga. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rahmawati. 2000. *Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Bogor*. Diakses pada 19 November 2021
- Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehlindo
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Sasono. 2004. *Mengelola Stres Kerja*, Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 3 No. 2
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.