

Perilaku Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Divisi SO (*Signing Officer*)
Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Medan

¹Annisaa Putri Azzahra Nasution, ²Suhairi

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

Email: 1annisaanst23@gmail.com, 2suhairi@uinsu.ac.id

Corresponding mail author: annisaanst23@gmail.com

Abstract : In this research, the researcher chose SO Division employees (Signing Officer) as the subject which is one of the important divisions in completing the KPR contract at PT. State Savings Bank KC Medan. This study aims to analyze the level of work stress and work motivation obtained by employees of the SO (Signing Officer) division. The results of this study explain what things make employees' workloads causing work stress, and what things make employees motivated to work during the work process. The method used in this research is descriptive qualitative. The results of the analysis show that work stress occurs due to the burden of credit settlements from problematic customers and differences of opinion with the leadership which cause pressure on SO employees. Behind work stress, there is employee work motivation with the feedback they get.

Keywords: Performance, Work Stress, Work Motivation.

I. PENDAHULUAN

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang memegang peranan penting dalam perekonomian suatu negara. Pada dasarnya bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat seperti bentuk simpanan, dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman. Bank Tabungan Negara atau biasa disingkat dengan BTN atau Batare merupakan satu diantara empat bank BUMN di Indonesia, bank lainnya yaitu BNI, BRI, dan Bank Mandiri. Sama halnya dengan bank BNI dan Mandiri, BTN sudah berdiri cukup lama bahkan sebelum kemerdekaan Indonesia. Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan bentuk usaha Perseroan Terbatas. Bank BTN bergerak dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah). Bank BTN menyediakan jasa kredit perumahan di Indonesia serta memiliki brand image di masyarakat sebagai bank BUMN yang khusus melayani kredit pemilikan rumah atau KPR.

Dalam perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki potensi kinerja yang baik dan cepat dalam penyelesaian, seperti juga pada perusahaan perbankan. Kinerja menjadi salah satu hal yang dikerjakan dalam sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. kegecitan dan ketelatenan dalam mngerjaka n pekerjaan tersebut sangat diperlukan kinerja karyawan yang maksimal.

Kinerja yang dilakukan oleh karyawan diarahkan oleh pimpinan yang memberika n pekerjaan dan beberapa wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh

karyawan. dibalik kinerja yang dilakukan, terdapat target yang mesti dicapai oleh karyawan. dari target yang dikejar, terdapat paksaan ataupun hasil pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat oleh pimpinan. Dari hal ini memicu karyawan mengalami stress kerja. Stress kerja adalah kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress ini dipicu oleh adanya faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi.

Stress kerja disini mencakup paksaan mendapatkan hasil pekerjaan, menuntut untuk mengerjakan beberapa sejumlah pekerjaan diluar pekerjaan wajib. Stress kerja merupakan salah satu permasalahan karyawan di Divisi SO (Signing officer). Pada divisi tersebut terdapat banyak pekerjaan hasil akhir dalam KPR rumah yaitu akad. Sehingga tuntutan dari pimpinan menjadikan mereka untuk tetap mengerjakan pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai yang berkualitas dampak dari adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja yang baik. Sebuah penilaian kinerja dibutuhkan untuk upaya peningkatan kinerja yang telah dihasilkan. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai organisasi/instansi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai. Setiap pegawai berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja yang apabila pegawai melakukan segala perkerjaannya dengan baik.

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi yang ada pada diri seseorang timbul karena adanya dorongan dari orang lain. Motivasi tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Karena apabila seorang pegawai termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidupnya ataupun kebutuhan penunjang lainnya. untuk terpenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan harus mampu meningkatkan kinerja dan semangat kerjanya dengan baik. Hal ini memicu motivasi karyawan. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya fikir seperti kepribadian, ambisi, Pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dan pencapaian target tersebut menjadikan patokan kinerja karyawan untuk tetap stand by dengan tenggat waktu yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan. Tuntutan yang diberikan diluar ekspektasi yang sulit untuk dipenuhi karyawan untuk mencapai target tersebut. Dan permasalahan lainnya ialah motivasi kerja, yaitu kurang pedulinya pimpinan terhadap kondisi karyawan berupa keluhan-keluhan yang dialami karyawan. tekanan kerja yang diberikan oleh atasan dan kurangnya membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan membuat tingkat motivasi semakin menurun.

II. LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pengertian Kinerja

Noor (2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sasaran bagi perusahaan mendapatkan tenaga kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance yaitu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Italiani (2013) kinerja pegawai adalah evaluasi kerja yang dilakukan pemimpin untuk melakukan penilaian terhadap tiap-tiap anggota kelompok dan juga tiap-tiap individu untuk penilaian kerja. taurisa & Ratnawati (2012) mengemukakan kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi
Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh keefektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Disiplin Kerja
Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap pertauran dan ketetapan perusahaan. Hal ini akan tercapai, apabila didukung oleh disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan dalam melaksanakan tugas.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi-kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Cooper dan Hanger, stress kerja didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan fisik.

Aida, Habib dan Suhairi (2022) Berpendapat bahwa Dalam suatu organisasi atau perusahaan, biasanya terdiri atas beberapa bagian atau unit kerja, dimana masing- masing bagian atau unit kerja tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan satu sama lain.

Menurut Quick dan Quick (dalam Waluyu, 2009) jenis stress dikategorikan menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1. Eustress

Merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan. Fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance tinggi

2. Distress

Merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Pada dasarnya berbagai sumber stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, sosialisasi yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang menimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, dan lain sebagainya.

Stress kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. dapat ditarik kesimpulan bahwa akibat dari stress kerja ini ialah suatu kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi fisik pekerja yang berakibat pada penurunan performa, efisiensi dan produktivitas bekerja.

Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para karyawan, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Dampak stress kerja akan berpengaruh pada semangat kerja pegawai.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rival dan Sagala (2009: 837) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Faktor-faktor motivasi kerja antara lain seperti faktor yang sifatnya individual yang biasanya faktor ini berasal dari organisasi, ada juga berupa upah, situasi kerja, kondisi kerja yang mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, keselamatan kerja, fasilitas kerja, sikap manajemen terhadap karyawan, dan juga setiap karyawan yang ingin diperlakukan dengan adil. Motivasi sendiri dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan.

Penelitian Rahmayani (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela tanpa paksa. Motivasi yang ada pada diri seseorang timbul karena adanya dorongan dari orang lain. Motivasi tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena, apabila seorang karyawan termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan dan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Mei, Rifka dan Suhairi (2021) Menyatakan bahwa, karyawan dengan karyawan, harus siap berkomunikasi dengan baik sehinggamenentukan hubungan yang harmonis, sehingga meningkatkan standar kerjasama dan menyatukan komitmen seluruh jajaran karyawan untuk mengetahui tujuan organisasi. Motivasi kerja juga timbul diakibatkan oleh dua (2) faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor diluar diri seseorang. Wahyosumidjo (2001) menyatakan bahwa motivasi itu sebagai proses yang timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang itu sendiri yang disebut instrinsik atau faktor diluar diri seseorang yang disebut ekstrinsik. Adapun tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan (Sunyato, 2012:1998) antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan Kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Aulia, Sonia dan Suhairi (2021), Berpendapat bahwa sebagai seorang karyawan baik karyawan baru maupun lama memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan yang dimiliki oleh sesama karyawan. Seperti kebutuhan sosiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif besifat studi kasus. Penelitian kualitatif deskriptif adalah pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik yang tertentu secara faktual dan cermat. Objek dan Lokasi penelitian adalah di PT. Bank Tabungan Negara KC Medan bagian divisi SO (Signing Officer) Jalan Pemuda No. 10 A, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan,

Sumatera Utara. Adapun jenis data yang digunakan yaitu data sekunder yang diperoleh dengan cara dokumentasi dan data primer diperoleh dengan cara wawancara serta observasi langsung di lapangan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu peneliti terlibat langsung dalam kegiatan yang ada di Divisi SO (Signing Officer) untuk melakukan wawancara dan observasi. Hasil penelitian yang diperoleh dituangkan melalui kata-kata yang menggambarkan tentang kondisi di lapangan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara terhadap bapak Reinaldi yang merupakan salah satu karyawan di divisi SO (Signing officer) menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang mengalami miskomunikasi. Sehingga terjadinya penghambatan pekerjaan yang mengakibatkan tidak tercapainya target pada waktu yang telah ditentukan. Beliau juga mengatakan bahwa stress kerja yang saya alami begitu banyak, bukan hanya tentang miskomunikasi tetapi adanya tekanan dari pimpinan yang ingin mengejar target secepat mungkin dan permasalahan para nasabah yang ingin disegerakan mungkin dalam penyelesaian akad kpr nya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu wita salah satu karyawan di divisi SO (signing officer) menyatakan bahwa salah satu fenomena stress yang terjadi di BTN adalah adanya konflik dengan pimpinan. Beliau menuturkan bahwa “ masih banyak karyawan yang merasa tidak cocok dalam tekanan bekerja yang diberikan pimpinan sehingga menimbulkan konflik antar pimpinan dan karyawan. Konflik berkelanjutan jelas membuat stress dan tidak optimal dalam bekerja”. Selain itu Beliau juga menuturkan bahwa banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam waktu yang singkat yang dapat menyebabkan karyawan menjadi stress. Hal tersebut menjadi fenomena yang dapat menyebabkan stres kerja.

Berikut adalah digram batang yang di peroleh peneliti dari PT. Bank Tabungan Negara, yang dimana banyak hal yang menyebabkan stress kerja itu terjadi pada karyawan. Menurut Robbins & Judge (2011) stres adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat di inginkan atau hasilnya di presepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Diagram dibawah menunjukkan tingkatan stress yang di alami karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara.



Gambar 1. Diagram SressKerja PT. Bank Tabungan Negara Tahun 2021

Berdasarkan Diagram Diatas, menunjukkan bahwa stress kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Tahun 2021 mengalami tingkat stress yang cukup tinggi, pada tahun 2021 yang di alami karyawan di PT. Bank Tabungan Negara yang dimana pada bulan Januari mencapai 45% tingkat stress yang di alami karyawan. Akan tetapi pada bulan Maret tingkat stress kerja mengalami penurunan dengan capaian 30%, namun bulan berikutnya mengalami peningkatan terus-menerus hingga bulan Juni yang dimana mengalami tingkatan stress yang lebih tinggi dari bulan sebelumnya, sehingga mencapai 55% yang dimana naik 25% dari bulan Maret. Dan pada bulan selanjutnya mengalami penurunan hingga bulan Oktober dengan capaian 40% dan hanya mengalami penurunan 15% saja dari bulan Juni hingga Oktober. Akan tetapi pada bulan selanjutnya mengalami peningkatan tertinggi dari bulan-bulan sebelumnya yaitu 60% tingkat stress kerja yang di alami pada PT. Bank Tabungan Negara Tahun 2021. Peningkatan dan penurunan stress kerja yang dialami karyawan PT. Bank Tabungan Negara disebabkan hal-hal tertentu, yang dimana pada awal bulan PT. Bank Tabungan Negara memperingatin hari jadi atau ulang tahun, sehingga karyawan harus mengambil andil untuk mempersiapkan acara tersebut. Dan pada dua bulan terakhir mengalami peningkatan stress tertinggi dimana karyawan menyiapkan laporan tahunan yang harus diselesaikan.

Pembahasan

Sesuai dengan peristiwa yang terjadi pada Divisi SO (Signing Officer) ialah karyawan mengalami stress kerja akibat tuntutan dari pimpinan akan sejumlah pekerjaan yang harus terselesaikan dalam waktu dekat. Sesuai dengan tanggung jawab atau wewenang dari karyawan divisi SO ialah melakukan proses akhir dalam pengkreditan terhadap nasabah yaitu akad. Dalam pekerjaan ini karyawan memiliki tantangan akan penyelesaian proses akah akan banyaknya nasabah. Tetapi dibalik itu jika ada suatu masalah akan pengkreditan nasabah, terdapat perbedaan pendapat Divisi SO dengan Pimpinan dalam menanggapi permasalahan tersebut. Sehingga karyawan SO mengalami pertumpukan pekerjaan yang mungkin menurut mereka dapat terselesaikan dengan cepat dan efektif.

Akan hal itu, karyawan Divisi SO melakukan pekerjaannya lapang dada dikarenakan terdapatnya motivasi kerja karyawan yang mereka dapatkan. Motivasi karyawan yang mereka dapatnya seperti berupa feedback makanan dari nasabah, bonus gaji, bertambahnya ilmu mereka dengan selalu mengikuti program ke luar kota. Sehingga stress kerja yang mereka dapatkan dalam perusahaan tertutupi dengan motivasi i kerja karyawan yang dibuahkan. Walaupun masih mengalami kekesalan sesaat saat mengerjakan pekerjaan, hal ini mereka tutupi dengan melakukan pekerjaan yang baik dan maksimal. Dibalik semua ini, karyawan SO juga memikirkan karir yang tidak mungkn dihentikan karena mereka juga memiliki kebutuhan pribadi dan keluarga.

Begitulah pengaruh stress kerja yang dapat memperngaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya stres kerja yang terjadi, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian Divisi SO (Signing Officer) Pada PT. BTN (Persero) Tbk KC Medan. Stress kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian Divisi SO (Signing Officer) Pada PT. BTN (Persero) Tbk KC Medan. Maka dari itu, perusahaan adanya memiliki cara untuk memotivasi yang baik untuk karyawannya sehingga dalam menjalankan tugasnya meskipun terdapat stress kerja karyawan tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik.

IV. Kesimpulan

Dalam pembahasan jurnal ini menyatakan bahwa stress kerja ini menjadi salah satu hal yang berpengaruh pada proses kinerja karyawan, termasuk pada tinggi dan rendahnya stress kerja yang dialami karyawan Divisi SO (Signing Officer) pada PT. BTN (Persero) Tbk KC Medan. Dibalik karyawan memiliki stress kerja, terdapat motivasi kerja yang dimunculkan oleh karyawan. Motivasi kerja menjadikan juga salah satu cara yang membuat karyawan dapat terus bergerak dan komitmen untuk tetap dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Maka dari itu, Perusahaan memiliki cara yang untuk memotivasi karyawan sehingga dalam menjalankan tugasnya tetap berjalan menghasilkan kinerja yang baik, meskipun terdapat stress kerja karyawan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

V. REFERENSI

- Habibah Mei, Fachrina Rifka Dan Suhairi, Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal : of Communication and Islamic Broadcasting*, Vol 1 No 1.
- Khusniyah, N. A. 2014. Hubungan Stress Kerja dengan Burnout Pada Pekerja CV.INA Karya Jaya Klatem. Surakarta
- Lasmi Aida, Bayhaqi Habib Dan Suhairi, 2022, Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Journal : of Communication and Islamic Broadcasting*, Vol 2 No 1.
- Marisa, Pugud Aujian Arum. 2021. "Pengaruh Stress Kerja Dan Hardiness Terhadap Burnout".
- Monica Aulia, Ritongs Sonia Dan Suhairi, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Skill terhadap Dunia Kerja. *Journal : of Communication and Islamic Broadcasting*, Vol 2 No 1.
- National Safety Council. 2004. Manajemen Stress. Jakarta: ECG
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers
- Skripsi. Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Wahyosumidjo (2001). Kepemimpinan dalam organisasi. Penerbit Tarsito, Bandung.