

GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Linda Mauliani Purnamasari¹, Mohamad Topan²
Politeknik TEDC Bandung¹, Universitas Pendidikan Indonesia²
lindamauliani@upi.edu¹, mohamad_topan@upi.edu²

Informasi Artikel

Tanggal masuk	04-02-2023
Tanggal revisi	01-03-2023
Tanggal diterima	04-03-2023

Abstract

This study aims to determine the level of work stress of education staff at Universitas Pendidikan Indonesia. This research method uses descriptive method with a total sample of 306 Education Staff at Universitas Pendidikan Indonesia. The results showed that the level of work stress of the Education Staff at Universitas Pendidikan Indonesia was in the medium category.

Keywords:

*Education Staff
Measurement
Work Stress*

Kata kunci:

*Tenaga Kependidikan
Pengukuran
Stres Kerja*

Abstrak

Pengkajian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai tingkat stres kerja tenaga kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Metode dalam pengkajian ini menggunakan metode deskriptif dengan jumlah sampel 306 Tenaga Kependidikan di Universitas Pendidikan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stress kerja Tenaga Kependidikan di Universitas Pendidikan Indonesia dalam kategori sedang.

1. Pendahuluan

Tekanan kerja adalah satu kondisi atau keadaan menegangkan yang menguasai perasaan, proses berpendapat serta keadaan seseorang. Stres kerja yang dialami pegawai beraneka ragam. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang bisa menyebabkan tekanan kerja bagi pegawai antara lain tuntutan agar tidak terjadi kesalahan atau merampungkan pekerjaan pada satu waktu yang singkat, kewajiban pekerjaan yang banyak, seorang atasan yang meminta dan tidak menguntungkan perusahaan karena tidak stabilnya antara daya produksi dengan dana yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Potale & Uhing, 2015).

Stres kerja yang dialami pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Tingkat stres kerja yang tinggi disebabkan oleh pihak perusahaan yang tidak mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi pegawainya sehingga mereka mengalami stres kerja. Pegawai yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi di tempat kerjanya akan merasa kurang puas dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai akan mempengaruhi sisi psikologis pegawai dalam berkerja, dan juga mempengaruhi penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung stres kerja berdampak pada kesenangan bekerja yang dirasakan oleh (Fasiri, 2020) pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Karena dengan stres, seseorang lebih berjuang untuk mengeluarkan semua kebiasaan dan kemampuan-kemampuan yang dipunyainya agar bisa melengkapi perjanjian serta keinginan kerja. Hasil pengkajian (Bhastary, 2020) juga memperlihatkan bahwa tekanan kerja berakibat kepada kebahagiaan bekerja di PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

Artinya jika kondisi kerja membuat perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan pada gilirannya akan membuat karyawan menjadi stres. Kondisi stres yang dialami karyawan akan mendorong

ketidakpuasan kerja yang pada gilirannya akan menyebabkan produktivitas dan kemampuannya menjadi rendah. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa tekanan kerja mempunyai peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja seorang pegawai, dimana dengan semakin tinggi tingkat stres kerja seorang pegawai akan menurunkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Dimana stres kerja karyawan lebih disebabkan kewajiban bekerja yang banyak dari karyawan dan terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan dalam pemberian pekerjaan kepada setiap karyawannya dimana pembagian tugas untuk tiap karyawan harus benar-benar dijalankan supaya tidak ada bertumpuknya pekerjaan. Dalam hal ini jelas bahwa stres kerja berdampak pada penurunan kepuasan kerja setiap karyawan sehingga akan menurunkan tingkat kinerja.

Apabila seseorang mengalami stres kerja bakal berpengaruh di kemerosotan prestasi, oleh karena itu kewajiban kerja yang banyak hendaknya dipangkas, sehingga tidak terjadi tekanan kerja pada pegawai yang bakal berpengaruh pada prestasi yang diciptakannya (Tallo, 2015). Penanggulangan pada tekanan yang tidak berfungsi secara normal akan bisa menolong lembaga supaya bergerak lebih berhasil. Beberapa alasan dapat membagikan pengertian bahwa tekanan yang dirasakan bagi pribadi-pribadi yang berperan serta pada suatu lembaga terlihat bisa memikul efek yang cukup tinggi pada pribadi yang berkepentingan. Oleh sebab itu wajib diketahui asal tekanan yang efektif pada suatu lembaga agar bisa diusahakan penolakan yang diperlukan.

Pengukuran stres kerja penting untuk memaklumi sketsa pada tahapan stres kerja yang dirasakan pegawai, sehingga pimpinan dapat mengevaluasi penyebab stres yang dialami oleh pegawai (Azhar dkk, 2020). Pengukuran stress kerja masih menjadi topik yang menarik untuk dibahas seperti (Rumeen dkk, 2021) yang meneliti tingkat stres kerja pada tenaga pendidik akibat dari pembelajaran jarak jauh akibat adanya pandemi Covid-19. Kemudian penelitian mengenai stress kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19 dan new normal (Sulistyawati dkk, 2019; Hadiansyah dkk, 2019; Puspitasari dkk, 2021; Oktari dkk, 2021). Kondisi pandemi ini memberi dampak yang luar biasa terutama bidang kesehatan, ekonomi, dan pendidikan dimana terjadi perubahan yang signifikan pada bidang tersebut. Oleh karena itu, penulis mengangkat penelitian gambaran tingkat stres kerja pada tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia.

2. Metode dan Kajian Pustaka

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017) pengkajian kuantitatif adalah metode pengkajian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, dipakai untuk mengkaji pada kelompok atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017) yaitu data yang dipakai untuk mengkaji berkas dengan aturan menjelaskan atau mencerminkan berkas yang sudah tergabung sebagai halnya adanya tanpa bermaksud membuat ikhtisar yang berjalan pada kebanyakan atau abstraksi.

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam pengkajian ini berupa data primer untuk variabel stres kerja, metode yang penulis gunakan untuk mendapatkan data primer yaitu dengan menggunakan teknik kuesioner yang menggunakan skala likert. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 1.276 tenaga kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan pendekatan *random sampling* dengan jumlah sampel 306 tenaga kependidikan.

2.1. Stres Kerja

Menurut (V. Rivai, 2013) mengemukakan bahwa tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut (Mangkunegara, 2017), menyampaikan bahwa tekanan kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerja. Stres kerja ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan penceranaan.

Menurut (Fahmi, 2016), stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak

pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Setiyana V. Y, (2013) mendefinisikan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit di definisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dalam masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress dalam pekerjaan, karakteristik, individual dan stressor di luar organisasi. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi pegawai.

Definisi selanjutnya Robbins dan Judge (2017), menyatakan stres kerja merupakan: "Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Adapun definisi menurut Sondang P. Siagian (2014) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Selain itu Hasibuan (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah: Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut V. Rivai (2013) di lain pihak, stress pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi. Penyebab-penyebab stress '*off the job*' yaitu sebagai berikut : 1) Kekhawatiran finansial, 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, 3) Masalah-masalah fisik, 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), 5) Perubahan-perubahan terjadi ditempat tinggal, 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Sedangkan menurut Hasibuan (2018) faktor yang menyebabkan stress pada pegawai yaitu :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
Banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi pegawai bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pegawai.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawai yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.
- 3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai
Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan
Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada pegawai atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada pegawai atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
Bila pegawai yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila pegawai merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stress kerja dalam diri pegawai.

Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustasi, dan sebagainya. Menurut Handoko (2012) indikator stress kerja antara lain sebagai berikut : Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisor yang kurang pandai, Iklim kerja yang kurang baik,

Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, Ketidakjelasan peran, Frustrasi, Konflik peran, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai dan berbagai bentuk perubahan.

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1) Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi pegawai, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena pegawai merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2) Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana pegawai mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat pegawai merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami pegawai ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3) Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing pegawai adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

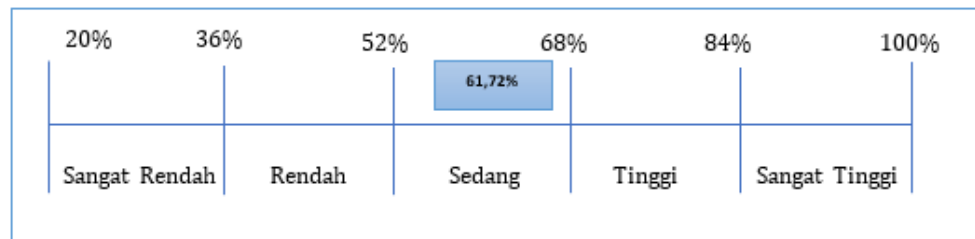
3.1 Hasil Penelitian

Berikut adalah gambaran mengenai variabel Stres Kerja yang disajikan dalam bentuk Tabel 1:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Skor	Frekuensi	Skor	Persentase Total	Skor Ideal	Persentase per dimensi	Persentase per variabel
1	Stres Lingkungan (Butir 1; 2; 3)	5	141	705	9,33%	4590	61,70%	
		4	183	732	9,69%			
		3	305	915	12,11%			
		2	191	382	5,06%			
	Jumlah		918	2832	37,49%			
2	Stres Organisasi (Butir 4; 5; 6)	5	123	615	8,14%	4590	62,14%	61,72%
		4	241	964	12,76%			
		3	269	807	10,68%			
		2	181	362	4,79%			
	Jumlah		918	2852	37,75%			
3	Stres Individu (Butir 7; 8)	5	117	585	7,74%	3060	61,11%	
		4	108	432	5,72%			
		3	156	468	6,20%			
		2	154	308	4,08%			
	Jumlah		612	1870	24,76%			
Total			2448	7554	100%	12240		

Perolehan skor berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 untuk stres kerja diperoleh skor sebesar 7554 atau 61,72% secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Stres Kerja

Jadi berdasarkan data yang diperoleh dari 306 responden dengan jumlah pertanyaan 8 buah, maka didapatkan hasil bahwa tingkat stres kerja Tenaga Kependidikan di Universitas Pendidikan Indonesia dapat dikategorikan “sedang” yakni 61,72%. Dengan rincian tingkat stres lingkungan 61,70%; tingkat stres organisasi 62,14%; dan tingkat stres individu 61,11%. Merujuk pada hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator stres kerja yang tertinggi adalah stres organisasi dan indikator stres kerja yang terendah adalah stres individu.

3.2 Pembahasan

Stres kerja merupakan kondisi dimana seorang individu menghadapi pada suatu peluang dan tuntutan yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi, dan pada diri seseorang. Adapun yang menjadi indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2017) adalah stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan hasil bahwa stres kerja Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia mencapai 61,72% dan dapat dikategorikan “sedang”, dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Stres lingkungan yang dihadapi oleh Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia sebesar 61,70% dengan kategori “sedang”. Lingkungan ini terdiri dari faktor ekonomi, teknologi, dan politik yang dihadapi oleh Tenaga Kependidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
- 2) Stres organisasi yang dihadapi oleh Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia sebesar 62,14% dengan kategori “sedang”. Faktor organisasi berkaitan dengan situasi dimana pegawai mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi.
- 3) Stres individu yang dihadapi oleh Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia sebesar 61,11% dengan kategori “sedang”. Kehidupan pribadi masing-masing pegawai adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian pegawai.

Selama peneliti melakukan penelitian di Universitas Pendidikan Indonesia, didapatkan informasi bahwa stres kerja yang dialami oleh Tenaga Kependidikan di Universitas Pendidikan Indonesia mayoritas disebabkan oleh perubahan yang sangat cepat terkait formatur Kemetrian yang menaungi Perguruan Tinggi (Stres Lingkungan); kelompok kerja tidak segera memberikan bantuan teknis jika diperlukan (Stres Organisasi); dan ketidaksesuaian pekerjaan dengan kepribadian tenaga kependidikan (Stres Individu).

4. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis data yang telah diperoleh dari Universitas Pendidikan Indonesia mengenai Stres Kerja didapatkan hasil bahwa stres kerja di Universitas Pendidikan Indonesia menunjukkan bahwa tingkat stres kerja Tenaga Kependidikan dikategorikan sedang. Hal ini dapat dilihat dari kategori penilaian untuk setiap indikator stres kerja. Indikator stres lingkungan memperoleh skor penilaian dengan kategori sedang, indikator stres organisasi memperoleh skor penilaian dengan kategori sedang, dan indikator stres individu memperoleh skor penilaian dengan kategori sedang.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Pendidikan Indonesia yang telah bersedia menjadi tempat penelitian dan seluruh responden dalam penelitian ini.

Referensi

- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 1–8. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i1.3521>
- Bhastary, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 160–170. <https://doi.org/10.31227/osf.io/z7mab>
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fasiri, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Hadiansyah, T., Praghlapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). Gambaran stres kerja perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*. Vol. 7 No. 2 September 2019. ISSN: 2338-7246, e-ISSN: 2528-2239. *Jurnal Keperawatan ...*, 7(2), 50–58. <http://ejournal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/106>
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Oktari, T., Nauli, F. A., & Deli, H. (2021). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Rumah Sakit pada Era New Normal. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 10(1), 115–124. <https://doi.org/10.36763/healthcare.v10i1.98>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Puspitasari, D. I., Suprayitno, E., & Bustami, B. (2021). Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi Covid-19. *Wiraraja Medika: Jurnal Kesehatan*, 11(1), 25–29. <https://doi.org/10.24929/fik.v11i1.1350>
- Rivai & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 2. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge. Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Rumeen, C., Joseph, W. B. S., Rumayar, A. A., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S., Pendidik, T., Jauh, P. J., Wahyudi, R. N., Marisdayana, R., Husaini, A., R. S. T., Akbar, S. A., Widya, U., Mahakam, G., Abdul, R., & Syahrani, W. (2021). Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik Terhadap Pembelajaran Jarak Jauh Di Smpn 1 Likupang Selatan Dan Smpn 1 Dimembe. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 6(6), 764. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/35458/33184>
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyawati, N. N. N., Purnawati, S., & Muliarta, I. M. (2019). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kerja Shift Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Karangasem. *E-Jurnal Medika Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24922/eum.v8i1.45222>
- Tallo, M. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya)*.