



ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN PADA PT BFI FINANCE INDONESIA

ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK STRESS AT PT BFI FINANCE INDONESIA

Esra Eriyentika Girsang¹, Imbron²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: ezraeriyentika65@gmail.com^{1*}, dosen02455@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 17-08-2025

Revised : 18-08-2025

Accepted : 20-08-2025

Published : 22-08-2025

Abstract

This study aims to analyze the level of work-related stress experienced by employees at PT BFI Finance Indonesia. Work stress is a psychological condition that can negatively affect employees' performance, health, and overall well-being. This research uses a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews with seven informants from various positions, including telecollection, telemarketing, and telesales. The result show that most employees experience work stress caused by several factors, such as target pressure, excessive workload, frequent changes in organizational policies, an uncomfortable work environment, and lack of social support. The symptoms of work stress identified include physical aspects (fatigue, headaches (emotional reactions (irritability, lack of motivation), and behavioral changes (withdrawal from the work environment). These findings indicate that work stress at PT BFI Finance Indonesia arises from the interaction of organizational, environment, and individual factors. Therefore, the company need to evaluate its work system, target management, and develop a more supportive work environment to reduce employee stress level and maintain optimal performance

Keywords: *work stress, stress factors, stress symptoms*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan pada PT BFI Finance Indonesia. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap tujuh informan dari berbagai posisi, seperti telecollection, telemarketing, dan telesales. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami stres kerja yang dipicu oleh beberapa faktor, antara lain tekanan target, beban kerja yang tinggi, kebijakan organisasi yang sering berubah, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta kurangnya dukungan sosial. Gejala stres kerja yang dirasakan mencakup aspek fisik (kelelahan, sakit kepala) emosional (mudah marah, tidak termotivasi), serta perilaku (menarik diri dari lingkungan). Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja di PT BFI Finance Indonesia timbul dari interaksi antara faktor organisasi, lingkungan dan individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kerja, manajemen target, serta membangun lingkungan kerja yang lebih suportif agar tingkat stres kerja karyawan dapat diminimalisasi dan kinerja tetap optimal

Kata Kunci : *Stres Kerja, Faktor Penyebab Stres, Gejala Stres*

PENDAHULUAN

Di kehidupan sehari-hari, kita menyaksikan banyak organisasi yang tumbuh dan berkembang, baik yang formal maupun informal, baik yang berorientasi profit (laba) maupun



nirlaba. Kita seringkali melihat bagaimana seseorang mampu menyelesaikan suatu pekerja dengan baik. Pengertian baik disini yaitu tujuan yang diharapkan atau yang diinginkannya tercapai

Di dalam diri setiap manusia terdapat suatu kapasitas yang sudah pasti dimiliki masing-masing individu. Kualitas-kualitas ini tidak hanya soal kecakapan dan kelengkapan fisik saja, tetapi juga sesuatu yang berasal dari dalam diri, yang bentuknya tidak nampak. Dalam rangka memaksimalkan modal manusia, sumber daya manusia atau manajemen SDM menjadi diperlukan

Fungsi dari pengadaan SDM adalah untuk mendorong karyawan-karyawan yang merupakan sumber daya manusia di perusahaan agar mampu menghasilkan sesuatu dengan nilai yang dianggap kreatif demi kemajuan perusahaan kedepannya. Seperti yang diucapkan menurut Simamora dalam (Rosita, 2024) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Akibat semakin pesatnya perubahan yang terjadi, dalam lingkup kerja kontemporer yang ditandai oleh dinamisme dan persaingan ketat, karyawan sering kali menghadapi peningkatan tekanan yang signifikan. Faktor-faktor seperti tuntutan penyelesaian pekerjaan yang mendesak, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta ketidakseimbangan antara ranah professional dan personal, secara kolektif berkontribusi pada prevalensi stres kerja

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti di PT BFI Finance Indonesia dimana terdapat perilaku stres kerja karyawan. Sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut, peneliti melakukan pra-survei menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan tiga indikator utama stres kerja, yaitu lingkungan kerja, organisasi, dan faktor individu. Pra-Survei tersebut diberikan kepada tujuh responden yang merupakan karyawan aktif di lingkungan kerja yang menjadi objek penelitian.

Tabel 1.1
Pernyataan Pra-Survei

Indikator	No	Pernyataan	Ya	Tidak
Lingkungan kerja	1	Saya merasa terganggu dengan kebisingan di lingkungan kerja saya.	6	1
	2	Pencahayaan dan suhu di tempat kerja membuat saya merasa tidak nyaman.	6	1
	3	Saya kesulitan berkonsentrasi karena kondisi fisik tempat kerja yang tidak mendukung.	6	1
	4	Fasilitas kerja yang tersedia tidak memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	5	2
	5	Saya merasa stres akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak bersih atau tidak rapi.	5	2
Organisasi	1	Saya merasa beban kerja yang diberikan oleh organisasi terlalu berat.	6	1
	2	Saya tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dalam menyelesaikan tugas.	7	0
	3	Komunikasi antar bagian atau divisi di tempat kerja sering menyebabkan kesalahpahaman.	6	1
	4	Saya tidak mendapatkan kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab saya di organisasi.	5	2
	5	Kebijakan organisasi terkadang membingungkan dan menambah tekanan kerja saya.	7	0
Individu	1	Saya sering merasa cemas memikirkan pekerjaan yang belum selesai.	6	1
	2	Saya kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	3	4
	3	Saya merasa lelah atau kehilangan motivasi saat menghadapi tekanan pekerjaan.	7	0
	4	Saya merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu.	5	2
	5	Saya cenderung menyalahkan diri sendiri ketika menghadapi kegagalan dalam pekerjaan.	6	1

Pra Survei PT BFI Finance Indonesia



Berdasarkan paparan data tabel 1.1 pernyataan pra survei pada PT BFI Finance Indonesia yang penulis lakukan dapat dilihat dari pernyataan pra survei melalui aspek indikator lingkungan kerja, organisasi, dan individu

Pernyataan-pernyataan dalam instrumen ini disusun untuk menggali persepsi dan pengalaman subjektif responden terkait kondisi kerja yang mereka hadapi. Seluruh jawaban responden bersifat rahasia dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian. Adapun hasil dari pernyataan pra survei dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei

No	Aspek	Jumlah pertanyaan	Jumlah jawaban "Ya" (total 7 responden)	Persentase "Ya" (%)
1	Lingkungan kerja	5	28 dari 35	80%
2	Organisasi	5	31 dari 35	88%
3	Individu	5	27 dari 35	77%

Sumber: Data olah peneliti 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa aspek dari lingkungan kerja, organisasi, dan individu di PT BFI Finance Indonesia benar-benar dirasakan oleh karyawan karena memberikan tekanan dan stres berkepanjangan. Instrumen pra survei yang digunakan dalam penelitian ini disusun untuk mengidentifikasi tingkat stres kerja karyawan berdasarkan tiga aspek utama, yaitu lingkungan kerja, organisasi, dan faktor individu

Pada aspek lingkungan kerja mendapatkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 80%, indikator yang diukur mencakup gangguan kebisingan di tempat kerja yang dapat mengurangi kenyamanan bekerja; pencahayaan dan suhu ruangan yang tidak mendukung sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman; kesulitan berkonsentrasi akibat kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak memadai; keterbatasan fasilitas kerja yang tersedia untuk menunjang pelaksanaan tugas; serta kondisi lingkungan kerja yang tersedia untuk menunjang pelaksanaan tugas; serta kondisi lingkungan kerja yang tidak bersih atau tidak rapi yang berpotensi menimbulkan stres bagi karyawan

Pada aspek organisasi yang peneliti dapatkan dari masing-masing responden memperoleh hasil persentase sebanyak 88%, untuk indikator yang digunakan meliputi beban kerja yang dirasakan terlalu berat oleh karyawan; kurangnya dukungan dari atasan dalam menyelesaikan tugas; terjadinya kesalahpahaman akibat komunikasi yang kurang efektif antarbagian atau antardivisi; ketidakjelasan terkait peran, tanggungjawab, dan wewenang dalam organisasi; serta adanya kebijakan organisasi yang terkadang justru menambah tekanan kerja

Sementara itu, pada aspek faktor individu hasil persentase sebanyak 77%, dan indikator yang diamati meliputi kecemasan yang sering muncul saat memikirkan pekerjaan yang belum terselesaikan; kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; rasa lelah atau kehilangan motivasi saat menghadapi tekanan pekerjaan; kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu; serta kecenderungan menyalahkan diri sendiri Ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan.

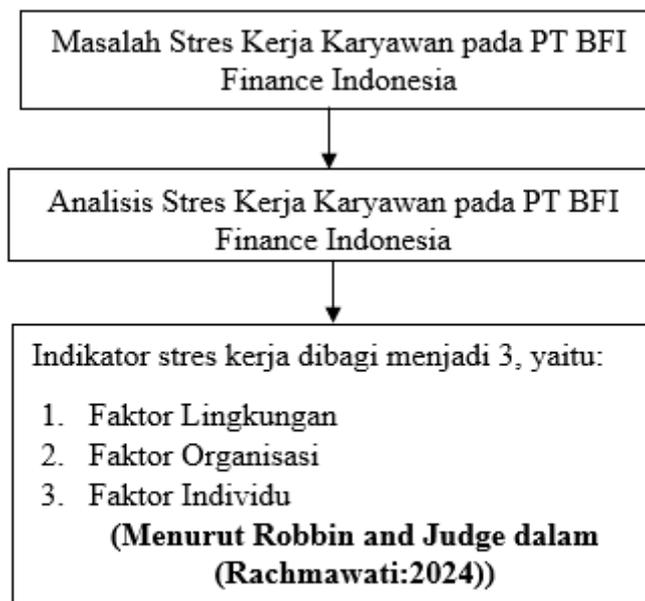
Kajian Pustaka

1. Stres Kerja

Menurut (Widhiastuti, 2020) mengalami stres dianggap sebagai suatu kewajiban ataupun sebagai sesuatu yang bersifat normal, hanya saja stres dapat berdampak positif maupun negatif tergantung bagaimana seseorang karyawan menyikapinya. Stres kerja yang berlarut-larut dalam waktu yang cukup lama, akan berpotensi membuat seorang karyawan berpikir untuk mencari tempat kerja yang lebih menyenangkan, sehingga sikap tersebut akan diikuti dengan perilaku mengundurkan diri.



Pendapat Looker dalam (Widhiastuti, 2020) menunjukkan bahwa stres kerja yang terlalu tinggi akan memberi dampak penurunan terhadap kinerja, sebab stres mengganggu jalannya pekerjaan, dimana karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Menurut Jujun S. Suriasumantri dalam (Sembiring, 2024), penelitian bertujuan untuk menemukan pemahaman baru yang belum pernah diketahui sebelumnya. Penelitian kualitatif melibatkan langkah-langkah pengumpulan, analisis, dan interpretasi data yang tidak dapat diukur dalam bentuk angka

Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT BFI Finance Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap tujuh orang informan dari berbagai posisi kerja, seperti Telecollection, Telemarketing, dan Telesales ditemukan bahwa stres kerja merupakan persoalan yang cukup nyata di lingkungan kerja perusahaan tersebut. Stres muncul dengan tingkat dan gejala yang berbeda-beda, tergantung pada situasi kerja, karakteristik individu, serta kebijakan organisasi yang berlaku.

Dalam kajian teori yang dijadikan acuan, (Pramono, 2024) menyebutkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakpastian dan perubahan, kurangnya dukungan sosial, ketidakjelasan peran, kurangnya kendali, ketidakadilan, serta ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan. Faktor-faktor ini terbukti hadir secara nyata dalam wawancara yang dilakukan dengan para karyawan PT BFI Finance Indonesia.

Salah satu pemicu utama stres kerja yang diungkapkan oleh hampir seluruh informan adalah beban kerja yang tinggi, terutama ketika mendekati akhir bulan. Pada periode ini, karyawan



dituntut untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang terkadang dianggap tidak realistis dan memberatkan. Hal ini menimbulkan tekanan psikologis yang cukup besar. Informan seperti Ayu, Rizky, dan Adella menyebutkan bahwa mereka merasa stres karena beban kerja meningkat tajam dalam waktu singkat, sementara waktu yang tersedia tidak memadai untuk menyelesaikannya. Bahkan, beberapa informan menyampaikan bahwa tekanan ini menyebabkan mereka kehilangan motivasi kerja, merasa tertekan secara emosional, hingga muncul keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Selain itu, perubahan kebijakan organisasi yang bersifat mendadak juga menjadi penyebab signifikan dari munculnya stres, sebagian besar informan mengungkapkan bahwa kebijakan perusahaan sering kali berubah tanpa pemberitahuan atau koordinasi yang memadai. Misalnya, target kerja dapat dinaikkan sewaktu-waktu, jam kerja diperpanjang, atau sistem kerja diganti secara tiba-tiba. Rizky dan Adella mengaku kecewa dan frustrasi terhadap kebijakan semacam ini, karena mereka merasa tidak memiliki cukup waktu untuk beradaptasi dan menyesuaikan strategi kerja, perubahan yang tidak direncanakan ini meningkatkan rasa tidak aman dan menciptakan ketidakpastian yang berujung pada tekanan mental.

Dari sisi lingkungan kerja, para informan mengeluhkan kondisi fisik ruangan yang tidak sepenuhnya mendukung kenyamanan dan konsentrasi kerja. Kebisingan yang ditimbulkan dari aktivitas karyawan lainnya menjadi hal yang paling sering disebutkan. Sebagai contoh, informan yang bekerja di bagian telecollection dan telemarketing menyatakan bahwa mereka kesulitan untuk fokus dalam melakukan panggilan karena suara-suara dari rekan kerja lain yang terdengar jelas. Selain itu, pencahayaan yang terlalu terang atau kurang memadai, serta suhu ruangan yang tidak merata juga menjadi faktor yang mengganggu kenyamanan kerja. Beberapa informan juga menyebutkan bahwa penggunaan komputer dan headset dalam waktu lama menyebabkan kelelahan fisik seperti nyeri otot, sakit kepala, dan gangguan pada mata.

Kurangnya dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan kerja, dimana terdapat kelompok-kelompok tertentu (kubu) yang membuat mereka merasa terkucilkan. Kondisi ini memicu perasaan tidak nyaman dan meningkatkan tekanan psikologis informan seperti Nur Fadillah dan Adella bahkan menyebutkan adanya sikap tidak adil dalam pembagian tugas maupun evaluasi kinerja, yang menambah beban emosional mereka. Ketika karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil, hal ini dapat menurunkan kepercayaan diri, menimbulkan kecemasan, bahkan memicu konflik interpersonal.

Secara umum, hasil wawancara menunjukkan bahwa stres kerja di PT BFI Finance Indonesia disebabkan oleh interaksi antara faktor lingkungan kerja, organisasi dan individu. Ketiga faktor ini saling terkait dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk pengalaman stres kerja yang kompleks. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang lebih sehat, adil, dan manusiawi. Peningkatan komunikasi internal, penyediaan fasilitas yang memadai, pemberian pelatihan sesuai kebutuhan, serta evaluasi terhadap sistem target dan reward dapat menjadi langkah awal dalam mengurangi tingkat stres kerja di lingkungan PT BFI Finance Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan PT BFI Finance Indonesia dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang cukup nyata dan dirasakan oleh sebagian besar informan. Tingkat stres yang dialami oleh karyawan bervariasi, tergantung pada kondisi kerja, kebijakan organisasi, serta karakteristik individu masing-masing.

Faktor penyebab stres kerja yang paling dominan ditemukan adalah beban kerja yang tinggi, terumata menjelang akhir bulan ketika target harus dicapai dalam waktu yang terbatas. Selain itu, kebijakan organisasi yang sering berubah-ubah tanpa koordinasi yang matang turut memicu ketidakpastian dan tekanan psikologis bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung,



seperti tingkat kebisingan yang tinggi, pencahayaan yang tidak ideal, serta suhu ruangan yang tidak merata juga menjadi penyumbang stres yang signifikan.

Secara keseluruhan, stres kerja di PT BFI Finance Indonesia muncul sebagai hasil interaksi kompleks antar faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Oleh karena itu, pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan diperlukan agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiwijaya, K. (2024). *BUKU AJAR PENGANTAR MANAJEMEN* (Efitra (ed.); 1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Harahap, N. (2020). *PENELITIAN KUALITATIF* (H. Sazali (ed.); 1st ed.). Wal Ashri Publishing.
- Hermawati, R. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NAWAKARA ARTA KENCANA FATMAWATI JAKARTA SELATAN. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 77–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p77-90>
- Imbron. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (N. Rismawati (ed.); 1st ed.). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Mapata & dkk. (2024). *MSDM (TEORI DAN PENERAPANNYA DALAM ORGANISASI)* (Hartini (ed.); 1st ed.). MEDIA SAINS INDONESIA.
- Muslikhah, R. (2024). *PENGANTAR MANAJEMEN* (H. Ningrum (ed.); 1st ed.). MEDIA SAINS INDONESIA.
- Pettalongi, S. (2024). *PENGEMBANGAN SDM* (N. Rochman (ed.); 1st ed.). Runzune Sapta Konsultan.
- Pramono, G. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat* (M. Manurung (ed.); 1st ed.). WeHa Press.
- Rachmawati, I. (2024). *MANAJEMEN KONFLIK & STRES KERJA* (Luhglatno (ed.); 1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Rosita, S. (2024). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (S. Rosita (ed.); 1st ed.). WIDA Publishing.
- Sembiring, T. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN (TEORI DAN PRAKTEK)* (B. Ismaya (ed.); 1st ed.). CV Saba Jaya Publisher.
- Widhiastuti, H. (2020). *Mengelola Stres Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi* (1st ed.). Universitas Semarang PRESS.

Jurnal

- Andini, R. D., & Zainun, Z. (2023). Analisis Stres Karyawan Bekerja Di Gerai Makanan Cepat Saji Pada Saat Dan Pasca Pandemi. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 8(2), 505–518. <https://doi.org/10.47200/jnajpm.v8i2.1992>
- Dzikrillah, A., & Azhmy, M. (2024). Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nauli Sawit Medan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 572. <https://scholar.google.com/citations?user=D3sY9-YAAAAJ&hl=id>
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96. <https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p96-103>
- Hermawati, R. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NAWAKARA ARTA KENCANA FATMAWATI JAKARTA SELATAN. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 77–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p77-90>
- Krisdiana, I., & Nugraha, A. (2022). ANALISIS STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN DALAM PROSES PRODUKSI (STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM BONDOWOSO). *Majalah Ilmiah*



- Cahaya Ilmu*, 3(1), 62. <https://doi.org/10.37849/mici.v3i1.271>
- Nadif, A. A., & Kurniawan, P. (2024). Analisis Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Samsat Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 340–352. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.41979>
- Novian, G., & Jumino, J. (2020). STRES KERJA PARA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS DIPONEGORO. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 9(2), 84–93. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/29983>
- Nurhariyanti, Y., & Adri, Z. (2024). PENGALAMAN COPING STRESS KERJA PADA KARYAWAN MARKETING BANK 1. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(10), 4207–4215. <https://doi.org/10.31604/jips.v11i10.2024.4207-4215>
- Safarina, N. A., Amalia, I., & Dewi, R. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Stres Ibu Yang Bekerja Pada Masa Pandemi Covid- 19. *Jurnal Diversita*, 7(2), 157–167. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4540>
- Sari Octaviani, I. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT PERTAMA LOGISTICS SERVICE. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.32493/jk.v7i2.y2019.p1-9>
- Shafira, N., & Nasution, F. (2022). PERAN STRES KERJA POSITIF (EUSTRESS) TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN. *JURNAL PSIKOLOGI PRIMA*. <https://doi.org/10.34012>
- Ulfah, N., & Provokosawati, E. (2022). Analisis Stres Kerja Petugas Air Traffic Controller terhadap Tingkat Keselamatan Penerbangan di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, Nusa Tenggara Barat. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1278–1285. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i5.1109>