



Gaya Kepemimpinan dalam Mereduksi Tingkat Stress Karyawan di Perusahaan

Ageng Saepudin Kanda
Universitas Teknologi Digital

Wendy Irsyadul Arkan
Universitas Teknologi Digital

Alamat: Kampus 1, Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Korespondensi Penulis: wendy1211120@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *This research was conducted to examine the influence between leadership styles on employee work stress levels in several companies. The research method used is a literature review of several previous studies. Used 5 relevant literature that will be reviewed both nationally and internationally with a range of years 2019-2023. The analysis technique used is descriptive analysis. The results found that Tokopedia employees felt that the leadership style applied was in accordance with what they expected. They consider that the leader has applied the right style in every work-related condition. The stress level of employees at Tokopedia is relatively low. The analysis that has been done shows a negative significant relationship between leadership style and job stress levels. Employees who feel in accordance with the leadership style of their superiors will have lower stress levels. The results of this study can be a reference for related companies to study other factors that cause job stress.*

Keywords: *Leadership Style, Job Stress, Employee, Tokopedia, Tech Company*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji keberpengaruhannya antara gaya kepemimpinan terhadap tingkat stress kerja karyawan di beberapa perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review* dari beberapa penelitian sebelumnya. Digunakan 5 literatur relevan yang akan dikaji baik nasional maupun internasional dengan rentang tahun 2019-2023. Teknik analisa yang digunakan adalah analisa deskriptif. Hasil penelitian menemukan bahwa karyawan Tokopedia merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Mereka menilai bahwa pemimpin sudah menerapkan gayayang tepat dalam setiap kondisi yang terkait pekerjaan. Tingkat stress karyawan di Tokopedia relatif rendah. Analisa yang telah dilakukan memperlihatkan hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan dan tingkat stress kerja. Karyawan yang merasa sesuai dengan gaya kepemimpinan atasan akan memiliki tingkat stress yang lebih rendah. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan terkait untuk mempelajari faktor lain penyebab stress kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Karyawan, Tokopedia, Tech Company

LATAR BELAKANG

SDM memegang peranan krusial dalam kegiatan organisasi baik yang berorientasi profit maupun non-profit. Telah kita ketahui bahwa karyawan berperan penting dalam tercapainya kinerja suatu perusahaan. Rahardjo (2017) menekankan hal tersebut melalui perkataannya bahwa “SDM dengan segala kemampuan atau kompetensinya memiliki peluang besar menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan”. Ferres (2015) juga menyatakan bahwa “organisasi harus mampu mendayagunakan SDM-nya supaya bisa bersaing dan meningkatkan kinerja organisasi”. Secanggih apapun jenis usaha, organisasi akan selalu bergantung pada unsur manusia.

Dengan memahami dan mengelola dengan baik unsur manusia, maka organisasi akan lebih mudah mencapainya. Dengan kata lain, SDM yang dikelola dengan baik mampu memberikeunggulan bersaing bagi organisasi. Dalam hal ini salah satu wujud pengelolaan SDM yang baik yakni dengan mereduksitingkat stress yang dialami karyawan selama bekerja. Melihat setiap pekerjaan pasti memiliki kondisi dan beban tertentu yang membuat karyawan berpotensi mengalami stress. Stress biasanya dipicu oleh berbagai faktor seperti jenis pekerjaan, lingkungan, tuntutan, dsb. Dampak negatif stress kerja diantaranya kinerja karyawan yang menurun, kecelakaan kerja, kesehatan karyawan terancam, tingkat kepuasan kerja menurun, rendahnya komitmen organisasi, penambahan biaya, dsb (Poon et al, 2013).

Tuntutan kerja di industri teknologi (*tech company*) dapat dikategorikan cukup tinggi. Masifnya perubahan teknologi dan kebutuhan konsumen membuat perusahaan harus senantiasa menghasilkan pembaruan layanan & produk. Di lain sisi, perusahaan juga harus menerapkan kebijakan efisiensi yang salah satu dampaknya adalah pengurangan tenaga kerja. Kondisi ini membuat karyawan di industri tersebut rentan mengalami stress kerja.

Robbins & Judge (2017) menyebut ada 3 penyebab utama stress (organisasi, kepribadian karyawan, dan lingkungan). Dikatakan bahwa pekerjaan merupakan penyebab stress terbesar. Chen & Kao (2011) menyatakan salah satu penyebab tingginya stress kerja adalah konflik antara peran dalam pekerjaan dan di rumah. Sedangkan Sheraz et al. (2014) menambahkan unsur ketidakjelasan perandan beban kerja sebagai faktor penyebab stress. Penyebab lain ialah jenis pekerjaan yang relatif membutuhkan banyak interaksi emosional dengan konsumen. Giauque et al. (2013) juga memaparkan kesesuaian karyawan dengan organisasi, keahlian, pekerjaan, kelompok, dan perubahan bisa berpengaruh terhadap tingkat stress.

Penelitian ini memakai gaya kepemimpinan sebagai topik utama dengan mengacu pada pentingnya peran pemimpin dalam organisasi. Pemimpin dapat memperburuk atau memperbaiki faktor-faktor penyebab stress. Pemimpin yang baik dapat meminimalisir konflik peran, mengurangi ketidakjelasan peranan yang dijalankan karyawan, dan bisa mengatur beban kerja lebih optimal sehingga tidak memicu adanya stress. Harapan bahwa pemimpin bisa membantu karyawan dalam mereduksi stress kerja ternyata belum terjawab kepastiannya. Masih banyak pemimpin yang belum mampu menjalankan tanggungjawab secara optimal (Yukl, 2010).

Hubungan pemimpin dan bawahan yang saling terkait jika tidak mampu terjalin dengan baik maka dapat menyebabkan kendala dalam pekerjaan yang pada akhirnya bisa menimbulkan stress. Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana hubungan dan pengaruh

gaya kepemimpinan terhadap tingkat stress karyawan di salah satu perusahaan teknologi di Indonesia, yaitu Tokopedia. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan SDM guna menentukan kebijakan yang dapat meminimalkan tingkat stress kerja.

KAJIAN TEORI

a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena menarik yang tidak bisa terlepas dari bahasan pengelolaan organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi gaya yang diterapkan individu dalam peranannya sebagai pemimpin. Beberapa diantaranya yaitu situasi atau kondisi yang dihadapi, kepribadian, latar belakang hubungan, dan lingkungan. Cara berkomunikasi, mengarahkan, memerintah, mengambil keputusan, dan memecah masalah merupakan gaya yang diadopsi pemimpin dalam menjalankan pekerjaannya (Soetopo, 2012).

Pemimpin memiliki gaya yang berbeda dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan ini diekspresikan ketika pemimpin menjalankan tugasnya. Kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses mengarahkan, memengaruhi, dan mengkoordinasi segala aktivitas yang ada di sebuah organisasi/kelompok guna mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai hubungan antara atasan dan bawahan yang saling memengaruhi serta menimbulkan perubahan dan hasil pencapaian tujuan (Daft, 2014).

Pemimpin mempunyai gayanya masing-masing dalam memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan karyawan. Gaya kepemimpinan itu dapat memengaruhi yang positif bahkan negatif. Meningkatnya motivasi, kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan merupakan hasil yang didapat jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang dipersepsikan baik oleh karyawan. Tetapi, jika gaya yang diterapkan tidak sesuai, maka dampak negatif seperti stress, ketidakpuasan, turunnya komitmen, akan muncul. Diharapkan pemimpin mampu menerapkan gaya yang tepat dan sesuai dengan segala kondisi yang dihadapi.

b. Stres Kerja

Stress ialah “proses psikologis yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitarnya” (Robbins & Judge, 2017). Lebih jauh, stress diartikan sebagai “kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, tuntutan, dan sumber daya yang berkaitan dengan hal-hal yang hendak diraih, namun hasilnya masih belum pasti”. Sementara Griffin & Moorhead (2014) menjelaskan bahwa “stress ialah

respon adaptif dari seseorang terhadap rangsangan yang menyebabkan terjadinya tuntutan fisik maupun psikologis berlebihan terhadap dirinya”. Sehingga secara keseluruhan, stress berarti suatu kondisi psikologis yang dialami oleh individu secara tak menyenangkan, disebabkan oleh peningkatan tuntutan. Tuntutan ini dapat berupa keterbatasan waktu kerja, benturan kepentingan, masalah kesehatan, hubungan yang tidak harmonis, dan lainnya. Stress kerja menjadi kondisi yang menimbulkan tekanan terhadap kejiwaan karyawan.

Banyaknya tuntutan atau masalah yang dihadapi menjadi penyebab munculnya gejala ini. Karyawan yang mengalami stress berkepanjangan dan tidak segera ditangani dapat merugikan perusahaan. Kerugian tersebut diantaranya seperti terjadi peningkatan *turnover intention* karyawan, tingkat ketidakhadiran, kinerja yang rendah, kepuasan kerja yang rendah, kegelisahan, serta ketidaknyamanan selama bekerja. Hal ini sejalan dengan Griffin & Moorhead (2014) yang menyatakan jika stress tidak segera diatasi maka dapat berdampak bagi kesehatan individu. Meski stress dinilai berpengaruh buruk, tetapi hal tersebut tetap tergantung pada individu itu sendiri dalam menyikapi stress yang dialaminya (Sinambela 2016). Mengingat besarnya dampak stress bagi kinerja organisasi, maka perusahaan perlu untuk memantau bagaimana tingkat stress kerja karyawan.

c. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja

Gaya kepemimpinan yang mencakup unsur komunikasi, pemahaman, keterbukaan, pengertian, dan kepercayaan memperlihatkan dampak positif terhadap tingkat stress dalam bekerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang menghargai bawahan, tidak memberi kesempatan komunikasi yang memadai, dan cenderung otoriter memunculkan dampak negatif terhadap stress karyawan.

Gaya kepemimpinan yang lebih menghargai bawahan menyebabkan berkurangnya tingkat stress. Beberapa gaya yang termasuk dalam kategori ini adalah kepemimpinan transformasional, suportif, etikal, yang memberikan tantangan kepada bawahan, dan suportif (George et al., 2017). Sementara gaya kepemimpinan yang kurang bersahabat dengan karyawan akan meningkatkan stress kerja. Beberapa gaya kepemimpinan yang sebaiknya dihindari antara lain gaya yang kasar dan merendahkan (*abusive*), tidak peduli, pasif dan cenderung menghindari masalah, transaksional, tidak jelas, dan *laissez-faire* (Harms et al., 2016). Keragaman hasil penelitian terdahulu terkait gaya kepemimpinan dan stress tersebut menjadi acuan bagi penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah *Literature Review* atau tinjauan pustaka. Penelitian kepustakaan atau *literaturereview* merupakan penelitian yang mengkaji atau meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan, atau temuan yang terdapat di dalam tubuh literatur berorientasi akademik (*academic-oriented literature*), serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu (Cooper, 2010).

Adapun sifat dari penelitian ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca.

Penelusuran artikel publikasi pada *padagoogle*, *google scholar*, *researchgate*, dan lainnya menggunakan kata kunci yang dipilih yakni “Gaya Kepemimpinan” dan “Stress Kerja Karyawan”. Artikel atau jurnal yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi diambil untuk selanjutnya dianalisis. *Literature Review* ini menggunakan 5 literatur terbitan tahun 2019-2023 yang dapat diakses *fulltext* dalam format pdf dan *scholarly (peerreviewed journals)*. Kriteria jurnal yang direview adalah artikel jurnal penelitian berbahasa Indonesia maupun Inggris dengan Tokopedia sebagai subjeknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan Kurniati & Mardianti (2021) yang berjudul “*Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang*” menyatakan bahwa kepemimpinan menjadi penyebab stress kerja yang secara tidak langsung ikut memengaruhi produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hamdani (2012) bahwa terjadinya peningkatan stress kerja terhadap karyawan, dapat disebabkan oleh perilaku para atasan. Penelitian Kurniati & Mardianti (2021) menghasilkan suatu temuan yaitu kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Semakin baik dan bagus kepemimpinan dalam sebuah perusahaan maka semakin rendah tingkat stress kerja yang dialami karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk kepemimpinan dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan.

Penelitian yang dilakukan Noratta et al (2022) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*” menyatakan bahwa tujuan yang dicapai perusahaan tentu tidak akan

terlepas peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudahseelayaknya seorang pimpinan atau manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020). Apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat hasil kerja di perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Dalam hal ini maka Gaya Kepemimpinan Otoriter secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja dan memiliki dampak pada kinerja karyawan, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter maka stress kerja akan semakin meningkat yang juga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan Benua et al (2019) yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Mutasi Kerja terhadap Stres Kerja*" menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap produktivitas kerja namun juga harus memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawannya. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap stress kerja. Perusahaan harus dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik dan mau menerima masukan dari bawahan karena akan menentukan seberapa baik perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik. Adapun Cahyani et al (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja*" menyatakan bahwa system gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya stress pada karyawan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat memberikan motivasi kerja yang baik, sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak diharapkan akan memberikan tekanan pada karyawan sehingga membuat mereka stress. Dengan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi stress kerja secara signifikan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Saputra et al (2022) berjudul "*Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan*" menyebut bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap stress kerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi dan meningkatnya variabel persepsi gaya kepemimpinan maka stress kerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini diperkuat dengan temuan jumlah pekerjaan yang tak menentu akibat gaya kepemimpinan yang tidak sesuai menimbulkan stress kerja pada karyawan. Jumlah pekerjaan tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan, menurunnya

konsentrasi, dan tidak teliti dalam bekerja.

Timbulnya stress kerja di perusahaan, menurut Robbin (2006), antara lain faktor lingkungan, yaitu ekonomi, teknologi dan politik. Saat ini ketiga kondisi tersebut bergerak sangat cepat dan seakan berlomba untuk menguasai landscape kehidupan dunia. Kondisi organisasi yang rentan menimbulkan stress kerja adalah faktor organisasi perusahaan atau kelembagaan yang berupa *role demands*, yakni aturan main, tuntutan dan tujuan kerja yang tidak jelas, sehingga pegawai cenderung gagap saat menjalankan tugasnya.

Beberapa penelitian menjelaskan hal tersebut lantaran adanya hambatan *interpersonal demands*, yaitu kendala informasi dan komunikasi antar pegawai yang satu dengan lainnya, termasuk kendala hubungan komunikasi atasan dengan bawahannya. Penyebab lain terjadinya stress kerja di perusahaan adalah *organizational system*, yaitu struktur organisasi perusahaan beserta sistemnya yang tidak mampu menyesuaikan tuntutan pasar. Sistem yang terlalu kaku dan birokratis, bisa menyebabkan pegawai mengalami stress kerja. Ada juga *organizational leadership*. Peran dan karakter pemimpin yang hanya mengutamakan pekerjaan, tanpa memperhatikan kondisi dan situasi personal pegawai, acapkali juga menyebabkan turunnya motivasi, semangat serta produktivitas kerjanya.

Untuk menepis terjadinya gangguan stress kerja, di tengah gencarnya pembangunan dan juga persaingan bisnis yang ketat, maka sudah selayaknya pimpinan perusahaan menguasai gaya kepemimpinan yang sesuai dan menerapkan manajemen stress kerja dengan baik. Mengantisipasi kemungkinan terjadinya stress kerja, McGrath (1976) mengklasifikasi aspek timbulnya stress kerja, yang meliputi faktor lingkungan fisik, tugas, peran, perilaku, lingkungan sosial dan aspek kepribadian.

Kemudian Morgan & King (2003) meringkas penyebab menjadi 3 aspek, yaitu fisik, psikologis, dan lingkungan sosial. Kondisi fisik meliputi kondisi ruang kerja (faktor ergonomi dan *layout* ruangan), sedangkan faktor psikologis meliputi; aspek ketidakpuasan kerja, sulit konsentrasi, mudah lupa, sulit mengambil keputusan.

Pimpinan perusahaan patut memahami psikologis lingkungan kerjanya, seperti misalnya mudah terjadi penyebaran rumor, suka bergosip, mudah marah, gelisah, cemas, panik, mudah merasa iri atau cemburu, putus asa, pesimistik, merasa tidak berharga, *loneliness* dan suka menyalahkan diri sendiri.

Mengingat manusia adalah makhluk sosial, maka sistem dan organisasi perusahaan perlu menyediakan waktu, agar terjadi komunikasi yang harmonis antar teman sejawat, atasan dan bawahannya secara timbal balik. Termasuk juga proses interaksi dengan keluarga serta masyarakat di sekitarnya. Melalui penyempurnaan organisasi secara komprehensif dan

terintegrasi, termasuk akurasi sistem dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka perusahaan swasta maupun kelembagaan negara juga memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan seutuhnya.

Gaya kepemimpinan yang perlu mendapatkan perhatian dalam sistem manajemen modern agar terlahir tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohaninya, berkualitas, kreatif, produktif dan berintegritas. Stress kerja memang tidak bisa terhapus, namun jajaran manajemen bisa menekan terjadinya stres kerja di lingkungan kerjanya agar terlahir tenaga kerja yang kompeten, profesional dan berintegritas.

KESIMPULAN

Hasil analisa dari beberapa penelitian yang ada menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkorelasi negatif dan memiliki pengaruh terhadap tingkat stress kerja. Hasil penelitian ini mendukung arah hubungan negatif antara gaya kepemimpinan yang peduli dengan karyawan, berorientasi pada kinerja, memberikan bimbingan yang tepat, dan mendukung pengembangan karyawan dengan tingkat stress kerja.

Pimpinan yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal pengembangan diri, peningkatan kemampuan, memberikan alternatif solusi, serta memiliki waktu untuk berinteraksi sangat diperlukan di dalam organisasi. Pemimpin yang berorientasi pada karyawan dapat mengurangi tingkat stress kerja yang dirasakan. Dengan bimbingan dan arahan yang baik, karyawan merasa terbantu dan lebih optimal dalam menjalankan kinerjanya. Hal ini diduga akan mereduksi potensi munculnya stress.

Pemimpin yang menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan dan beban kerja. Hal yang perlu diperhatikan ialah proses penempatan kerja serta proses pengembangan karier yang lebih jelas. Kedua unsur ini dapat dikembangkan lebih lanjut untuk melihat apakah ada dampak terhadap tingkat stress karyawan atau tidak.

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode penelitian lain yang langsung turun ke lapangan dan melibatkan responden mencakup sebagian besar karyawan di perusahaan tertentu sehingga hasilnya bisa benar-benar mencerminkan populasi karyawan secara lebih spesifik

DAFTAR PUSTAKA

- Baysak, B., & Yener, M.I. (2015). The Relationship Between Perceived Leadership Style and Perceived Stress on Hospital Employees. *Social and Behavioral Sciences*, 207, 79-89.
- Chen, C.F., & Kao, Y.L. (2011). The antecedents and consequences of job stress of flight attendants: Evidence from Taiwan. *Journal of Air Transport Management*, 17, 253-255.
- Daft, R. (2005). *The Leadership Experience*, 6th Edition, USA: Cengage Learning.
- Ferres, Z. (2015). The Human Element: Your Most Important Business Resource. Retrieved from <https://www.entrepreneur.com/article/245848>.
- George, R., Chiba, M., & Scheepers, C. B. (2017). An Investigation Into The Effect of Leadership Style on Stress-Related Presenteeism in South Africa Knowledge Workers. *SAJournal of Human Resource Management*, 15(0), 1-13.
- Giauque, D., Resenterra, F., & Siggen, N. (2013). Antecedents of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress in a Public Hospital: a P-E Fit Perspective. *Public Organization Review*, 14 (2): 201-228.
- Griffin, R.W. & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, 11th Edition. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Harms, P.D., Crede, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2016). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28: 178-194.
- Poon, S.W., Rowlinson, S.M., Koh, T. & Deng, Y. (2013). Job burnout and safety performance in the Hong Kong construction industry. *International Journal of Construction Management*, 13(1): 69-78.
- Raharjo, P. H. (2017). Peran SDM Bagi Perusahaan. Retrieved from www.lpp.ac.id/2013/11/peran-sdm-bagi-perusahaan/.
- Robbins, S. P., and Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*, 17th edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., & Qureshi, W. H. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan* (2nd ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*, 7th edition, Prentice Hall: New Jersey. Zhou, H., Jin, M., & Ma, Q. (2015). Remedy For Work Stress: The Impact and Mechanism Of Ethical Leadership. *Cent Eur J Public Health*, 23(2):176-180.