

PERFEKSIONISME DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN

PERFECTIONISM WITH WORK STRESS TO EMPLOYEES

Sowanya Ardi Prahara¹, Mulyawati E. Baridji²

¹²Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹sowanya_hara@yahoo.com, ²echabaridji@gmail.com,

Abstrak

Perusahaan memberikan banyak tuntutan pada karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Tuntutan yang diberikan perusahaan tersebut menimbulkan banyak permasalahan salah satunya pada stress kerja. Hal tersebut menjadi gejala penting yang perlu diperhatikan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas didalam pekerjaan. Perfeksionisme yang dimiliki karyawan ingin diuji apakah berhubungan dengan variabel stress kerja yang terjadi pada karyawan bagian operator peralatan PT. X. Jumlah subjek 60 orang dengan ciri-ciri karyawan bagian operator peralatan PT. X, minimal kerja 1 tahun dan usia minimal 19 tahun. Metode Purposive sampling digunakan dalam menentukan subjek penelitian. Peneliti menggunakan Skala Stres Kerja dan Skala Perfeksionisme. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif antara perfeksionisme dengan stress kerja pada karyawan bagian operator peralatan PT. X.

Kata kunci: perfeksionisme, stress kerja, karyawan

Abstract

The companies place a lot of demands on employees to improve their performance. The demands given by the company caused many problems, one of which was job stress. This is an important symptom that needs attention to increase efficiency and effectiveness in work. Perfectionism owned by employees wants to be tested whether it is related to the work stress variables that occur in employees of the equipment operator division of PT. X. The number of subjects is 60 people with characteristics of employees of the equipment operator at PT. X, minimum work 1 year and minimum age 19 years. The purposive sampling method is used in determining the research subject. Researchers used the Work Stress Scale and the Perfectionism Scale. The data analysis technique uses the product-moment correlation technique. Based on the results of data analysis, there is a positive relationship between perfectionism and work stress on employees of the equipment operator at PT. X.

Keywords: perfectionism, work stress, employees

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang tidak hanya menyuguhkan perubahan namun juga memberikan tuntutan lebih di lingkungan kerja. Tidak terkecuali juga dihadapi oleh karyawan yang merupakan salah satu penggerak sebuah perusahaan. Dalam hal ini menurut Hasibuan (2009) karyawan merupakan bagian dari perusahaan yang menerima gaji sebagai balas jasa berupa pemikiran dan tenaga yang telah diberikan untuk memajukan perusahaan. (Hasibuan, 2009).

Senada dengan Sudarno (2015) yang menyatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan peranan yang diberikan oleh sumber daya manusia (SDM) kepada perusahaan. Oleh karenanya, SDM merupakan salah satu faktor utama dalam proses pemenuhan tujuan perusahaan. SDM juga di yakini sebagai bagaian dari perusahaan yang utama dalam mengerakkan, mengembangkan dan mempertahankan kualitas perusahaan dari berbagai tuntutan yang diberikan oleh masyarakat dan zaman. Sehingga pengelolaan dan pengembangan SDM di dalam perusahaan merupakan salah satu hal yang dianggap sangat penting pada saat ini. Pengembangan SDM yang baik akan memberikan keuntungan yang besar pada perusahaan serta dapat menciptakan nilai kerja pada karyawan dan akan menjadi aset yang tidak nampak yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan (Kasmawati, 2018). Karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seringkali dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karenanya, tidak sedikit karyawan yang mengalami kelelahan kerja. Selain itu, dengan tingginya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi baik di dalam maupun di luar dirinya yang mengakibatkan kecemasan, kejenuhan dan stress dalam pekerjaan (Marliani, 2015).

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi pada diri seseorang yang dihadapkan pada suatu peluang, kendala atau tuntutan yang diinginkan, namun dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti. Hal ini senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Nur (2013) bahwa Stres kerja merupakan penyesuaian yang dilakukan oleh seseorang dari berbagai tuntutan yang didapatkan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan yang dipersepsikan sebagai peluang dan ancaman yang tidak pasti. Lazarus (dalam Sasanti & Shaluhiyah, 2016) juga menyatakan bahwa kesenjangan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan yang diberikan akan mengakibatkan stress kerja.

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki tiga aspek antara lain aspek psikologis, aspek perilaku, dan aspek fisik. Aspek psikologis terdiri dari kecemasan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri, kegelisahan. Aspek perilaku ditunjukkan dengan mudah lelah, lebih sering berkeringat, pusing kepala, gangguan lambung, mudah terluka, masalah tidur (sulit tidur atau kebanyakan tidur). Terakhir adalah aspek fisik, yang mencakup menunda atau menghindari pekerjaan, terjadi penurunan prestasi atau produktifitas, meningkatnya penggunaan minuman keras atau obat, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kurang nafsu makan), kehilangan nafsu makan dan

penurunan drastis berat badan, meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi, penurunan kualitas hubungan dengan interpersonal dengan keluarga dan teman. Apabila gejala-gejala fisiologis, psikologis dan perilaku tersebut muncul pada diri seseorang maka bisa dikatakan mengalami stress. Senada dengan Soewondo (2003) stress kerja merupakan gangguan pada kondisi internal seseorang dimana kondisi fisiologis, psikologis dan perilaku seseorang terganggu karena interaksi dengan satu atau beberapa permasalahan yang muncul di tempat kerja.

Suryani dan Maha Yoga (2018) menambahkan bahwa seseorang yang mengalami stres akan berdampak pada performa kerja, yang kemudian akan menjadi masalah dan menghambat dalam laju perkembangan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan kondisi kerja dipersepsikan tidak nyaman lagi, melakukan pola hidup yang tidak sehat, dan akhirnya menunjukkan perilaku kerja yang tidak produktif. Lebih lanjut dijelaskan produktifitas dan kesehatan perusahaan akan terganggu apabila banyak dari karyawan yang mengalami stress kerja. Sesuai dengan pendapat Kirkcaldy (dalam Zulkarnaen, 2018) yang menyatakan bahwa akibat dari stres adalah produktivitas kerja menjadi turun. Karyawan menjadi tidak optimal dalam bekerja dan dapat berperilaku yang tidak diinginkan organisasi. Bukan hanya karyawan yang dirugikan, namun organisasi juga dapat mengalami kerugian (Beheshtifar & Nazarian, 2013).

Munandar (2001) menyatakan bahwa untuk mengurangi dampak *negative* pada kinerja individu, maka diperlukan formula yang baik agar karyawan terhindar dari stress kerja. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan jasmani dan rohani dari para karyawan jika tidak ditangani dengan baik. Namun Le Fevre et al. (2003) juga mengatakan bahwa stres tetap diperlukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, dengan catatan stres yang dialami oleh karyawan tidak melebihi dari kemampuan toleransi maksimalnya. Kondisi ini akan berdampak positif pada kesehatan dan kinerja karyawan. Begitu sebaliknya, apabila tingkat stress melebihi dari ampang kemampuannya maka akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja dan kesehatan.

Daft (2008) mengatakan bahwa kepribadian dan sumber daya yang dimiliki seseorang merupakan faktor penting bagi munculnya stress pada saat melakukan respon terhadap stressor yang dihadapi. Tipe kepribadian yang selalu menuntut dan menetapkan standar-standar superioritas yang tidak realistis dalam mencapai tujuan mampu membuat individu mengalami stres kerja (Marliani, 2015). Evaluasi diri untuk mengejar standar tinggi dimiliki oleh individu yang perfeksionis (Hewitt et al., 2017). Perfeksionisme adalah sifat kepribadian yang dicirikan dengan berjuang untuk menjadi sempurna dan adanya

pengaturan yang berlebihan terkait standar yang tinggi untuk kinerja disertai evaluasi perilaku seseorang yang terlalu kritis (Smith et al., 2016).

Bardone et al. (2000) berpendapat bahwa seseorang ingin menjadi ideal bagi diri dan lingkungannya untuk dapat diterima, menyebabkan individu menjadi lebih evaluatif terhadap diri. Perfeksionisme terlalu memperhatikan kesalahan sehingga bahkan yang kecil sekalipun mungkin menghasilkan persepsi bahwa standarnya belum terpenuhi (Frost et al., 1990). Hewitt dan Flett (1991) menyatakan perfeksionisme adalah suatu sikap atau tindakan untuk tidak melakukan kesalahan guna mencapai kesempurnaan dalam setiap aspek kehidupan individu. Smith et al. (2016) menyatakan bahwa perfeksionisme merupakan sifat kepribadian dengan ciri-ciri berjuang untuk menjadi sempurna dan adanya pengaturan yang berlebihan terkait standar yang tinggi untuk kinerja disertai evaluasi perilaku seseorang yang terlalu kritis. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa perfeksionisme merupakan hasrat dalam menetapkan dan mencapai standar-standar diri untuk mencapai keberhasilan yang sangat tinggi (Aditomo & Retnowati, 2004)

Hewitt dan Flett (1991) menyatakan bahwa terdapat dua aspek perfeksionisme yaitu aspek social dan aspek intrapersonal. Berdasarkan dari dua aspek tersebut lebih spesifik dihasilkan tiga komponen perfeksionisme dengan menggunakan analisis *factor Multidimensional Perfectionism Scale (MPS)*. Aspek sosial terdiri dari dua komponen yaitu *otheroriented perfectionism* dan *socially prescribed perfectionism*. Sedangkan Aspek *interpersonal* terdiri dari *self-oriented perfectionism*.

Individu dengan perfeksionisme *interpersonal other oriented* memiliki kecenderungan untuk menuntut orang lain agar memenuhi standar-standarnya. Hal ini membuat orang dengan *other oriented perfectionism* cenderung memperhatikan kesalahan orang lain secara berlebihan, mengevaluasi dan bereaksi berlebihan terhadap kegagalan orang lain (Hewitt et al., 1991). Selanjutnya pada individu yang memiliki *socially prescribed perfectionism* akan cenderung merasa bahwa orang lain menuntut dan mengharapannya untuk selalu berhasil mencapai prestasi dengan standar yang tidak realistis (Blatt dalam Aditomo & Retnowati, 2004). Hal ini membuat individu dengan *socially prescribed perfectionism* juga merasa tuntutan atau harapan tersebut harus dipenuhi untuk mendapatkan penerimaan dan penghargaan dari lingkungan. Selaras dengan pendapat Adler dan Rice (dalam Aditomo & Retnowati, 2004) menyatakan bahwa apabila individu menggunakan ukuran-ukuran yang berlebihan dalam mencapai tujuan maka dapat menyebabkan timbulnya stres, persepsi kurang sempurna, pesimis. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriawan (2018) juga mendukung bahwa perfeksionisme

memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian pada karyawan operator peralatan khususnya pada PT. X.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu apakah ada hubungan antara perfeksionisme dengan stres kerja pada karyawan bagian operator peralatan PT. X ?

METODE

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan disalah satu perusahaan yang ada di daerah Maluku Utara. Responden berusia lebih dari 19 tahun, memiliki masa kerja di atas 1 tahun, dan berjenis kelamin laki-laki. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Skala Stres Kerja dan Skala Perfeksionisme yang berbentuk *Likert*. Skala Stres kerja disusun oleh peneliti berdasarkan konsep stress kerja milik Robbins & Judge (2015). Skala Perfeksionisme disusun oleh peneliti dengan mendasarkan pada konsep perfeksionisme milik Hewitt dan Flett (1991). Adapun *koefisien* daya beda aitem Skala Stres kerja bergerak dari rentang 0,386 sampai dengan 0,712, dengan *koefisien reliabilitas* sebesar (α) sebesar 0.885, terdiri dari 15 aitem. Sementara itu, Skala Perfeksionisme memiliki rentang nilai daya beda aitem antara 0,305 sampai dengan 0,633 dengan *koefisien reliabilitas* sebesar (α) sebesar 0.859, dan terdiri dari 14 aitem. Peneliti menggunakan *google form* untuk menyebarkan dan memperoleh data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji prasyarat dilakukan terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Adapun hasil analisis uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *kolmogoriv-smirnov* stres kerja adalah sebesar 0,112, ($p > 0.05$), dan nilai *kolmogoriv-smirnov* perfeksionisme adalah sebesar 0.068, ($p > 0.01$). Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel stres kerja dan variabel perfeksionisme berdistribusi normal. Sementara itu, hasil uji linearitas menghasilkan nilai $F = 26,945$ dan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang linier antara perfeksionis dan stress kerja pada karyawan. Hasil analisis *product moment* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,515 ($p < 0.05$), artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara perfeksionis dengan stres kerja pada karyawan bagian operator peralatan PT. X. Implikasinya, semakin tinggi perfeksionisme maka semakin tinggi stres kerja, dan sebaliknya, semakin rendah perfeksionisme maka semakin rendah stres kerja.

Hasil ini dengan demikian mendukung hipotesis dalam penelitian ini. Nilai korelasi antara perfeksionisme dengan stres kerja sebesar 0.515 termasuk koefisien nilai korelasi yang sedang.

Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa perfeksionisme mempunyai peran penting terhadap stres kerja pada karyawan operator peralatan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi perfeksionisme karyawan operator peralatan maka semakin tinggi pula stres kerja karyawan operator peralatan. Sebaliknya, semakin rendah perfeksionisme karyawan operator peralatan maka semakin rendah stres kerja karyawan operator peralatan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Satriawan (2018), yaitu ada pengaruh variabel perfeksionisme terhadap stres kerja. Adanya hubungan antara perfeksionisme dengan stres kerja berarti bahwa setiap aspek perfeksionisme memberikan sumbangan pada stres kerja operator peralatan perusahaan tambang.

Perfeksionisme menurut Hewitt dan Flett (1991) adalah keinginan untuk mencapai kesempurnaan diikuti dengan standar yang tinggi untuk diri sendiri, standar yang tinggi untuk orang lain, dan percaya bahwa orang lain memiliki harapan kesempurnaan pada dirinya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perfeksionisme adalah suatu sikap atau tindakan untuk tidak melakukan kesalahan guna mencapai kesempurnaan dalam setiap aspek kehidupan individu. Secara sederhananya, perfeksionisme merupakan keinginan dalam diri dalam meraih dan menetapkan tolok ukur diri dan keberhasilan yang sangat tinggi (Aditomo & Retnowati, 2004). Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa perfeksionisme adalah keinginan seseorang untuk selalu mencapai kondisi terbaik dan sempurna dengan ukuran yang tidak wajar. Lebih lanjut perfeksionisme memiliki tiga komponen perfeksionisme, yaitu *Self-oriented perfectionism*, *other-oriented perfectionism* dan *socially prescribed perfectionism*.

Self-oriented perfectionism merupakan perfeksionisme yang berfokus pada orientasi diri sendiri dalam menetapkan patokan yang sangat tinggi pada diri, kritik, dan penjagaan diri berlebihan. Hal ini membuat seseorang tidak menjadi lebih sensitive dan menolak akan kegagalan dan kesalahan (Hewitt & Flett, 1991). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kondisi tersebut mengandung keinginan yang kuat pada karyawan untuk berusaha tiada henti supaya mencapai keberhasilan. Evaluasi diri untuk mengejar standar tinggi dimiliki oleh karyawan yang perfeksionis (Paul L. Hewitt et al., 2017). Perilaku karyawan yang memiliki *self oriented-perfectionism* akan menjadikan karyawan memiliki standar yang sempurna terhadap hasil kerja. Seperti karyawan PT. X yang sering lembur dengan mengharapkan

hasil yang sempurna, sehingga dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan karena menekan diri bekerja lebih keras untuk memenuhi standar yang tidak realistis. Dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh bahwa karyawan mudah merasa lelah dan pegal, merasa cemas ketika pekerjaan belum terselesaikan, bahkan memiliki pola tidur yang tidak teratur karena mengambil lembur. Hal ini ditekankan oleh Lazarus (dalam Sasanti & Shaluhiyah, 2016) bahwa ketidakseimbangan antara kemampuan dengan tuntutan yang diberikan dapat mengakibatkan stress pada seseorang.

Other-oriented perfectionism, perfeksionis yang berorientasi pada orang lain dinilai memiliki ukuran yang tidak wajar pada orang lain, menuntut orang lain selalu melakukan pekerjaan tanpa cacat, dan dengan intens menilai yang dikerjakan orang lain (Hewitt & Flett, 1991). Karyawan memiliki permintaan dan tuntutan yang berlebihan pada orang lain atau rekan kerja, seringkali membuat karyawan menyalahkan orang lain atau rekan kerja, sombong dan dominan pada orang lain atau rekan kerja. Blatt (1995) mengatakan bahwa ketika seseorang memiliki kecenderungan memaksa orang lain untuk memenuhi ukuran-ukuran yang sangat tinggi dinamakan *other-oriented perfectionism*.

Menurut Flett dan Hewitt (2002) seseorang yang mempunyai keinginan yang kuat agar orang lain menjadi sempurna merupakan harapan yang sangat tidak realistis dan cenderung menjadi terlalu kritis terhadap orang di sekitar mereka. Harapan yang berlebihan tersebut dapat menjadi kesulitan bagi orang-orang yang dianalisis oleh seorang dengan *other oriented-perfectionism*. Misalnya karyawan dengan *other oriented-perfectionism* ini mengharapkan bantuan rekan kerja, apabila bantuan yang diberikan tidak sesuai harapan karyawan dengan *other oriented-perfectionism* ini akan cenderung mengalami stres kerja. Menurut Robbins stres kerja merupakan proses psikologis yang terjadi akibat respon seseorang terhadap lingkungan berupa hal yang tidak menyenangkan (Robbins & Judge, 2015). Dalam penelitian ini karyawan mudah marah pada rekan kerja karena masalah pekerjaan, selalu mengobrol dengan sesama rekan kerja saat bekerja, sering memperhatikan kinerja rekan kerja dan cenderung memberikan kritik ketika rekan kerja melakukan kesalahan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa hal tersebut mampu merusak hubungan antara karyawan perfeksionis dengan rekan kerjanya. Hubungan yang buruk akan menciptakan lingkungan yang tidak sehat secara psikologis. Suryani dan Maha Yoga (2018) menambahkan bahwa seseorang yang mengalami stres akan berdampak pada performa kerja, yang kemudian akan menjadi masalah dan menghambat dalam laju perkembangan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan kondisi kerja yang dipersepsikan tidak nyaman lagi, melakukan pola hidup yang tidak sehat, dan akhirnya menunjukkan

perilaku kerja yang tidak produktif. Lebih lanjut dijelaskan produktifitas dan kesehatan perusahaan akan terganggu apabila banyak dari karyawan yang mengalami stress kerja.

Aspek perfeksionisme *socially prescribed*, Perfeksionisme ini merupakan penilaian diri pada tuntutan orang lain dengan ukuran yang tidak wajar pada dirinya supaya selalu berhasil dalam mencapai prestasi (Hewitt & Flett, 1991). Karyawan dengan *socially prescribed perfectionism* cenderung berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan tuntutan yang ditentukan oleh orang lain. Karyawan menilai bahwa orang lain meminta dengan keras pada diri agar untuk selalu berhasil pada kinerja yang dilakukan dengan ukuran yang tinggi dan tidak wajar. Tuntutan-tuntutan ini datang dari rekan kerja atau atasan, dan tuntutan ini harus dipenuhi untuk mendapatkan penerimaan dan penghargaan dari lingkungan pekerjaannya. Apabila karyawan tidak mampu mencapai ukuran-ukuran yang tidak wajar tersebut dalam mencapai tujuan, maka hal ini dapat menyebabkan timbulnya stres, persepsi kurang sempurna, dan pesimis (Adler dan Rice, dalam Aditomo & Retnowati, 2004). Kirkcaldy (dalam Zulkarnaen, 2018) juga mengatakan bahwa stres akan muncul jika ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Hal ini lah yang menyebabkan para karyawan mengalami tekanan dan ketidakpastian dalam bekerja dan memicu terjadinya stres kerja

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan ada korelasi pada tiap aspek perfeksionisme dengan stres kerja. Perfeksionisme menetapkan ukuran-ukuran yang sangat tinggi sehingga membuat individu hampir selalu merasa gagal dalam melakukan sesuatu (Hewitt et al., 2017). Tipe kepribadian yang selalu menuntut dan menetapkan ukuran-ukuran superioritas yang tidak wajar dalam pencapaian tujuan dapat membuat individu mengalami stres kerja (Marliani, 2015). Dalam penelitian ini perfeksionisme memiliki kontribusi 26,5% terhadap stres kerja karyawan dan sisanya yaitu 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu lingkungan organisasional dan pribadi. Sedangkan hasil dari kategorisasi variabel stres kerja yaitu kategorisasi cenderung tinggi sebesar 21,7% (13 subjek), kategori sedang sebesar 65% (39 subjek), dan kategorisasi subjek rendah 13,3% (8 subjek). Kategorisasi variabel perfeksionisme yaitu kategorisasi tinggi sebesar 11,7% (7 subjek), kategori sedang sebesar 80% (48 subjek), dan kategorisasi subjek rendah 8,3% (5 subjek).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara perfeksionisme dengan stres kerja pada karyawan bagian operator peralatan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi perfeksionisme karyawan,

maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah perfeksionisme karyawan, maka semakin rendah stres kerjanya.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu yang pertama bagi subjek penelitian untuk menurunkan dan mempertahankan tingkat stres karyawan, karyawan hendaknya menghindari perfeksionisme yang maladaptif, yang menimbulkan perasaan bersalah, menyalahkan dan kritik terhadap diri sendiri maupun kepada orang lain, marah, narsistik, dan depresi. Karena ketika karyawan menjadi pribadi dengan perfeksionisme maladaptif, hal tersebut akan mendorong karyawan mengalami stres kerja. Yang kedua, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan faktor lain seperti faktor lingkungan (meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi) faktor organisasional (meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi) dan faktor pribadi (meliputi keluarga dan ekonomi).

DAFTAR PUSTAKA

- Aditomo, A., & Retnowati, S. (2004). Perfeksionisme, harga diri, dan kecenderungan depresi pada remaja akhir. *Journal Psikologi*, 1(1), 1–14.
- Bardone, A. M., Vohs, K. D., Abramson, L. Y., Heatherton, T. F., & Joiner, T. E. (2000). The confluence of perfectionism, body dissatisfaction, and low self-esteem predicts bulimic symptoms: Clinical implications. *Behavior Therapy*, 31(2), 265–280.
- Beheshtifar, M., & Nazarian, R. (2013). Role of occupational stress in organizations. *IJCRB: Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 648–657.
- Blatt, S. J. (1995). The destructiveness of perfectionism. *American Psychologist*, 50(12), 1003–1020.
- Daft, R. L. (2008). *Management*. In South-Western Cengage Learning.
- Flett, G. R., & Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism, theory, research and treatment*. American Psychology Association.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449–468.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen dasar pengertian dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.60.3.456>
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Turnbull-Donovan, W., & Mikail, S. F. (1991). The

- multidimensional perfectionism scale: reliability, validity, and psychometric properties in psychiatric samples. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 3(3), 464–468.
- Hewitt, Paul L., Flett, G. L., & Mikail, S. F. (2017). *Perfectionism: A relational approach to conceptualization, assessment, and treatment*. New York : The Guilford Press
- Kasmawati, K. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan.*, 2(2), 229.
- Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726–744. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940310502412>
- Marliani, R. (2015). *Psikologi industri dan organisasi*. Pustaka Setia.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. UI.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.2238>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sasanti, S. D., & Shaluhiyah, Z. (2016). Personality berpengaruh terhadap terjadinya stress kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum kota Salatiga. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia.*, 11(1), 66–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpki.11.1.66-77>
- Satriawan, T. B. (2018). Pengaruh perfeksi dan target kerja dalam pekerjaan terhadap tingkat stres kerja karyawan studi pada karyawan administrasi ikip PGRI Madiun. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Universitas Sanata Dharma.
- Smith, M. M., Saklofske, D. H., Stoeber, J., & Sherry, S. B. (2016). The big three perfectionism scale: A new measure of perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment.*, 34(7), 670–687.
- Soewondo, S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Sudarno, S. (2015). Akuntansi sumberdaya manusia: Perlakuan dan pengukuran. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/jauj.v8i1.1218>
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh tipe kepribadian terhadap stress karyawan pada cv. Adi Jaya Nusantara. *Jurnal Abdimas*, 3(1), 533–540.