

Analisis Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan Kendaraan Bermotor (Mobil) di Kota Banda Aceh

Zikrul¹, Aulina Adamy², Hermansyah³, Marthoenis⁴, Asnawi Abdullah⁵

^{1,2,5} Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Aceh

³ Politeknik Kesehatan, Kementerian Kesehatan Aceh, Banda Aceh

⁴ Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh

ABSTRAK

Kata Kunci:

Beban kerja,
lingkungan kerja,
stres kerja

Latar Belakang. Stres kerja dapat disebabkan oleh faktor intrinsik seperti kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, pekerjaan berisiko tinggi dan berbahaya pembebanan berlebih, pemakaian teknologi baru, dan lain sebagainya.

Metode. Penelitian menggunakan desain crosssectional. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja berdasarkan beban kerja dan lingkungan kerja pada karyawan perusahaan pembiayaan kendaraan bermotor (mobil) di Kota Banda Aceh. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC) Banda Aceh, Maybank Finance, Toyota Astra Financial Services dan Mandiri Tunas Finance sebanyak 120. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 02-13 Juli 2020. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan uji statistik logistic regresi dengan kaidah bermakna jika $p < 0,05$.

Hasil. Hasil penelitian diketahui responden yang mengalami stres kerja Perusahaan Pembiayaan Kendaraan Bermotor adalah (60,8%). Hasil uji statistik diketahui Faktor yang berhubungan dengan stres kerja adalah beban kerja tinggi (OR= 17; $p = 0,0001$), lingkungan kerja kurang baik (OR= 2,3; $p = 0,024$), umur > 34 tahun (OR= 0,19; $p = 0,001$), insentif rendah (OR= 2,9; $p = 0,006$).

Kesimpulan. Dari penelitian variabel yang paling berhubungan dengan stres kerja adalah insentif rendah (OR= 4,5; $p = 0,004$) artinya risiko mengalami stres kerja hampir 5 kali lebih besar pada responden insentif rendah dibandingkan variabel lainnya. Kepada pimpinan cabang meniadakan adanya permasalahan lingkungan kerja yang kurang baik, hendaknya pimpinan cabang memberikan jaminan kerja, mempekerjakan karyawan sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan, dan adanya jenjang karir yang adil sesuai kemampuan karyawan, sehingga akan mengurangi stres kerja.

Korespondensi: : zikrulzack@gmail.com (Zikrul)

ABSTRACT

Keywords:

Workload,
work environment,
work stress

Background. Work stress can be caused by intrinsic factors such as uncomfortable working conditions, non-ergonomic work stations, shift work, high-risk and dangerous work, overloading, use of new technology, and so on.

Method. The study used a cross sectional design. The study was to determine the effect of work stress levels based on workload and work environment on employees of motor vehicle (car) financing companies in Banda Aceh City. The population and sample in this study were all employees of PT. Astra Credit Companies (ACC) Banda Aceh, Maybank Finance, Toyota Astra Financial Services and Mandiri Tunas Finance as many as 120. The study was carried out on July 2-13, 2020. Data collection was carried out by interview. The data were analyzed by logistic regression statistical test with a meaningful rule if $p < 0.05$.

Result. The results of statistical tests showed that the factors associated with work stress were high workload (OR= 17; $p = 0.0001$), poor work environment (OR= 2.3; $p = 0.024$), age > 34 years (OR= 0.19; $p = 0.001$), low incentive (OR = 2.9; $p = 0.006$).

Conclusion. The conclusion from the research that the variables most related to work stress are low incentives (OR = 4.5; $p = 0.004$), meaning that the risk of experiencing work stress is almost 5 times greater for respondents with low incentives than other variables. For branch leaders to follow up on problems with an unfavorable work environment, branch leaders should provide job guarantees, employ employees according to the abilities or expertise of employees, and have a fair career path according to employee abilities, so that it will reduce work stress.

PENDAHULUAN

Setiap tempat kerja selalu mengandung berbagai potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja atau dapat menimbulkan penyakit akibat kerja.¹ Gangguan ini dapat berupa gangguan fisik atau psikis terhadap tenaga kerja (Ivancevich M. John, 2007). Gangguan psikis merupakan potensi bahaya yang sering terabaikan, padahal potensi bahaya psikis ini juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kesehatan mental pekerja.²

Menurut Muchtar (2016) seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.³

Penelitian seperti tentang stress dan kinerja telah banyak dilakukan sebelumnya, variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menjelaskan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja sehingga berdampak pada organisasi tempat bekerja. Relevan dengan penelitian yang pernah dilakukan menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh secara negative terhadap kinerja, hasil tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja.⁴

Namun sebaliknya hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Cha & Romli (2010), bahwa besar koefisien

dari stres terhadap kinerja menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi stres akan membuat kinerja semakin meningkat. Faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial.⁵

Dalam penelitian Mariskha (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja.⁶ Berbeda dengan penelitian Khuong & Yen (2016) menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor stres kerja seperti kerja berlebih, peran ambiguitas dan konflik peran, hubungan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan.⁷

Hasil penelitian yang diumumkan International Labour Organization (ILO) pada tahun 2012 mengenai program dan kebijakan kesehatan jiwa pada angkatan kerja di Finlandia, Jerman, Polandia, Inggris, dan AS menunjukkan bahwa kasus gangguan jiwa semakin meningkat. Dilaporkan bahwa satu dari sepuluh pekerja mengalami depresi, kecemasan, stres, dan burnout. Beberapa kasus, masalah ini menyebabkan orang kehilangan pekerjaan atau dirawat di rumah sakit.⁸

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC) Banda Aceh, Maybank Finance, Toyota Astra Financial Services dan Mandiri Tunas Finance sebanyak 120. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi sebanyak 120 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara. Uji statistik yang digunakan adalah logistic regresi dengan kaidah $p < 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Selama penelitian berlangsung didapatkan subjek penelitian sebanyak 120 orang, yang terdiri dari laki-laki sebanyak 94 orang dan perempuan sebanyak 26 orang. Lebih lanjut, semua subjek

tersebut dinilai beberapa aspek seperti: umur, insentif, divisi di tempat kerja (kantor atau di luar kantor). Aspek lain yang dinilai adalah beban kerja, yang dibagi menjadi: rendah, sedang dan tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja dinilai apakah baik dan kurang baik. Kesemuanya dikaitkan dengan apakah terdapat stres kerja atau tidak. Lihat Tabel 1.

Beberapa faktor diduga mempengaruhi stres yaitu beban kerja, lingkungan kerja, umur, jenis kelamin, divisi dan insentif. Dari keenam faktor tersebut, maka selanjutnya dinilai faktor mana saja yang sangat dominan mempengaruhi terjadinya stres. Faktor-faktor yang dianalisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan bahwa faktor paling dominan berhubungan dengan terjadinya stres adalah faktor beban kerja yang tinggi, dimana nilai ($OR=7,1$; $95\% CI= 1,56-39,2$; $p\text{-value}=0,11$), Artinya responden yang mempunyai beban kerja tinggi, beresiko 7,1 kali mengalami terjadinya stres dibandingkan dengan orang yang tidak mempunyai beban kerja tinggi.

PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Dari analisis hasil penelitian diketahui bahwa proporsi responden yang mengalami stres kerja (85%) pada responden beban kerja tinggi lebih tinggi bila dibandingkan dengan responden beban kerja sedang (33,3%) dan beban kerja rendah (25%). Hasil uji statistik menunjukkan peluang mengalami stres kerja pada responden beban kerja tinggi 17 kali dibandingkan dengan responden beban kerja rendah dan secara statistik berhubungan ($p= 0,0001$). Kemudian odd ratio beban kerja sedang terhadap stres kerja adalah 1,5 ($95\%CI$; $0.61-3.66$) artinya peluang mengalami stres kerja pada responden beban kerja sedang hampir 2 kali dibandingkan responden beban kerja rendah dan secara statistik tidak ada hubungan beban kerja sedang dengan stres kerja ($p = 0,37$).

Sejalan dengan penelitian Yo *et al.* (2015) bila beban kerja karyawan makin meningkat stres kerja karyawan akan meningkat.⁹ Dhanita (2010)

Tabel 1. Analisa Bivariat

No	Variabel	Stres Kerja		Total	Odd Ratio (95% CI)	p-value
		Stres	Tidak stres			
		F (%)	F (%)			
1	Beban Kerja					
	Rendah	10 (25,0)	30 (75,0)	40 (100)		
	Sedang	20 (33,3)	40 (66,7)	60 (100)	1.5 (0.61-3.66)	0.37
	Tinggi	17 (85,0)	3 (15,0)	20 (100)	17 (4.10-71.1)	0.0001
2	Lingkungan Kerja					
	Baik	21 (30,4)	48 (69,6)	69 (100)		
	Kurang baik	26 (50,9)	25 (40,9)	51 (100)	2.3 (1.12-5.03)	0.024
3	Umur					
	≤ 34 tahun	41 (49,4)	42 (50,6)	83 (100)		
	> 34 tahun	6 (16,2)	31 (83,8)	37 (100)	0.19 (0.07-0.52)	0.001
4	Jenis Kelamin					
	Perempuan	12 (46,2)	14 (53,8)	26 (100)		
	Laki-laki	35 (37,2)	59 (62,8)	94 (100)	0.69 (0.28-1.66)	0.41
5	Divisi					
	Kantor	9 (30,0)	21 (70,0)	30 (100)		
	Lapangan	38 (42,2)	52 (57,8)	90 (100)	1.7 (0.70-4.13)	0.23
6	Insentif					
	Tinggi	23 (29,9)	54 (70,1)	77 (100)		
	Rendah	24 (55,8)	19 (44,2)	43 (100)	2.9 (1.36-6.43)	0.006

Tabel 2. Analisa Multivariat

Variabel	Odds Ratio	P value	[95% Conf.Interval]
Beban kerja Tinggi	7.1	0.011	1.56-32.9
Lingkungan Kerja Kurang Baik	3.5	0.011	1.33-9.62
Umur > 34 tahun	0.23	0.009	0.79-0.70
Insentif rendah	4.5	0.004	0.08-0.62

menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja karyawan.¹⁰ Riggio (2000) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.¹¹

Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi stres yang

dihadapi. Menurut Siagian (2011) secara sosial budaya, pegawai wanita yang bermoral tinggi akan memiliki tugas tambahan. Berdasarkan pemikiran bahwa perawat perempuan akan lebih teliti, lebih sabar, lebih menghargai, lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga tidak jarang pimpinan akan memberikan tugas tambahan karena merasa yakin pasti akan diselesaikan dengan baik.¹²

Menurut peneliti bekerja di bagian pembiayaan kendaraan bermotor/mobil dalam setiap kesempatan akan menemui nasabah atau calon nasabah yang memiliki karakteristik yang bervariasi yang berdampak pada kondisi dan beban kerja yang berbeda. Untuk itu para tenaga kerja harus memiliki peran sebagai tenaga serba bisa, memiliki inisiatif, berperilaku kreatif serta memiliki wawasan yang luas.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan responden yang mengalami stres kerja (50,9%) pada responden bekerja pada lingkungan kerja kurang baik lebih tinggi bila dibandingkan dengan responden bekerja pada lingkungan kerja baik (30,4%). Hasil uji statistik diketahui peluang mengalami stres kerja pada responden bekerja pada lingkungan kerja kurang baik 2 kali dibandingkan dengan responden bekerja pada lingkungan kerja baik dan secara statistik ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja ($p = 0,024$).

Sejalan dengan Rizki *et al.* (2016) bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan.¹³ Penelitian (Febriana, 2016) juga menyimpulkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja.¹⁴

Menurut Rivai (2014) mendefinisikan “stres sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan masing-masing individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis serta fisik seseorang”.¹⁵

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁶

Menurut peneliti bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar individu sebagai tempat hidupnya dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitasnya serta tugastugas yang dibebankan padanya, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kondisi psikologis lingkungan kerja.

Hubungan Umur dengan Stres Kerja

Hasil penelitian diketahui proporsi responden yang mengalami stres kerja (16,2%) pada responden umur > 34 tahun lebih rendah bila dibandingkan dengan responden umur ≤ 34 tahun. Hasil uji statistik diperoleh odd ratio umur terhadap stres kerja adalah 0.19 (95%CI; 0.07-0.52), artinya responden umur > 34 tahun hampir 80% tidak mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden umur ≤ 34 tahun dan secara statistik ada hubungan umur dengan stres kerja ($p = 0,001$).

Berbeda dengan penelitian Ibrahim *et al.* (2016) tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja.¹⁷ Namun sejalan dengan Irkhani (2015), berdasarkan uji korelasi spearman antara umur dengan stres kerja menunjukkan nilai -0,283 artinya hubungan umur dengan stres kerja adalah rendah dan sifat hubungannya berlawanan arah. Berlawanan arah tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi umur responden maka semakin rendah tingkat stres kerjanya.¹⁸ Seseorang yang berusia 30-40 tahun lebih rentan terkena stres karena beban kerja yang berlebih seperti shift kerja yang tidak teratur, dan masa kerja yang terlalu lama juga mempengaruhi stres karena semakin lama seseorang bekerja akan semakin rentan terkena stres dikarenakan merasa bosan melakukan sesuatu yang hal sama selama bertahun-tahun.¹⁹

Secara empiris terbukti bahwa umur menentukan perilaku seorang individu. Umur juga menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja. Pada usia muda individu akan lebih relatif mempunyai kemampuan dalam memikul beban kerja. Semakin bertambahnya usia maka tuntutan serta tanggung jawab pada diri seseorang akan semakin tinggi. Menurut Mumpuni (2010), mayoritas individu yang berusia 25-49 tahun harus menjaga performa kerja dengan suasana kerja yang komperatif, serta waktu kerja yang menyita pikiran dan stamina.²⁰

Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

Hasil penelitian diketahui proporsi responden yang mengalami stres kerja (37,2%) pada responden laki-laki lebih rendah bila dibandingkan dengan responden perempuan (46,2%). Namun secara

statistik tidak berhubungan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Amalia *et al.* (2017) ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja guru.²¹ Pekerja wanita cenderung mempunyai kinerja lebih baik dibanding dengan laki-laki akan tetapi lebih cepat menderita stres dibanding laki-laki.²²

Jenis kelamin berpengaruh terhadap stres yang ditimbulkan akibat pekerjaan. Akibat pembangunan nasional banyak wanita yang terlibat dalam dunia kerja. Hal tersebut menimbulkan peran ganda wanita yaitu sebagai wanita karier dan ibu rumah tangga, sehingga pekerja wanita lebih mudah mengalami stres dari pada laki-laki.²³

Berdasarkan laporan dari APA menyebutkan bahwa gejala stres kerja pada perempuan lebih dipengaruhi oleh faktor fisiologis akibat dari tanggung jawab di lingkungan keluarganya. Selain itu, dari hasil laporan ini juga menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang telah menikah lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja perempuan yang masih lajang.¹⁹

Menurut peneliti meskipun secara statistik tidak berhubungan namun secara persentase stres kerja pada wanita lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, Tingginya presentase stres kerja sedang pada pekerja perempuan dapat disebabkan oleh faktor lain yang tidak disertakan pada penelitian ini. Dari hasil observasi diketahui bahwa sebagian besar pekerja perempuan di lokasi penelitian telah menikah dan memiliki anak. Status pekerja perempuan ini menjelaskan bahwa mereka memiliki tanggung jawab lain diluar pekerjaan. Rutinitas pekerja perempuan yang telah menikah biasanya dimulai dengan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke tempat kerja. Kemudian setelah menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja terkadang tidak langsung beristirahat namun kembali melanjutkan pekerjaan sebagaimana aktivitas ibu rumah tangga pada umumnya.

Hubungan Divisi Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara divisi kerja dengan stres kerja. Meskipun tidak

ada hubungan akan tetapi peluang mengalami stres kerja pada responden bekerja pada divisi lapangan hampir 2 kali dibandingkan dengan responden bekerja pada divisi kantor.

Menurut Wantoro dalam Putri *et.al* (2018), semakin berat tuntutan kerja, maka semakin rentan seseorang terhadap terjadinya stres kerja, begitupun sebaliknya. Kondisi di lapangan menyebutkan memang tuntutan kerja yang diterima oleh guru terbilang berat, yaitu adanya target dalam mempertahankan bahkan meningkatkan peringkat.²⁴

Hubungan Insentif dengan Stres Kerja

Hasil penelitian diperoleh responden yang mengalami stres kerja (55,8%) pada responden insentif rendah lebih tinggi bila dibandingkan dengan responden insentif tinggi. Hasil uji statistik diperoleh odd ratio insentif terhadap stres kerja adalah 2.9 (95%CI; 1.36-6.43), artinya peluang mengalami stres kerja pada responden insentif rendah hampir 3 kali dibandingkan dengan responden insentif tinggi dan secara statistik ada hubungan insentif dengan stres kerja ($p = 0,006$). Sejalan dengan penelitian Yolanda (2014), berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,311. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,311 berada pada rentang nilai 0,26–0,50.²⁵ Sejalan dengan penelitian Healy & McKay (2000) dalam Dollard *et.al* (2007), diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara gaji dengan stres kerja.²⁶ Sejalan dengan teori Cooper yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah gaji.²⁷

Insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan. Seseorang tidak akan mampu melakukan suatu tindakan pekerjaan tanpa adanya dorongan atau rangsangan yaitu berupa insentif.

KESIMPULAN

Berdasarkan ke enam variabel hasil uji statistik, diperoleh empat variabel yang berhubungan dengan stres kerja adalah beban kerja tinggi, lingkungan kerja yang kurang baik, umur >34 tahun dan insentif rendah. Berdasarkan hasil uji multivariat bahwa variabel yang paling berhubungan dengan stres kerja adalah insentif rendah.

SARAN

Kepada Pimpinan Perusahaan diharapkan tetap mempertahankan hubungan yang baik dengan pimpinan cabang dan rekan kerja. Perhatian pemimpin terhadap karyawan bawahannya tetap dipertahankan karena sangat penting bagi kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus senantiasa memperhatikan dan memperlakukan karyawan dengan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan menjadi semakin baik dan mengurangi terjadinya stres pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adawiyah R. & Siswanto S., Stres kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, *El Dinar*, 2016;3(1).
2. Nabirye R.C., Brown K.C., Pryor E.R. & Maples E.H., Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda, *Journal of nursing management*, 2011;19(6):760-768.
3. Muchtar M.S., Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Surya Rego Container Demak. Fakultas Ekonomi UNISSULA; 2016.
4. Sedarmayanti M. & Pd M., Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju, 2001.
5. Cha A.P. & Romli A., Human-computer interaction of design rules and usability elements in expert system for personality-based stress management, *International Journal of Intelligent Computing Research (IJICR)*, 2010;1(1/2):33-42.
6. Mariskha Z., Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang, *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis-ISSN*, 2011;2085:1375.
7. Khuong M.N. & Yen V.H., Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance--A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam, *International Journal of Trade, Economics and Finance*,
8. Raziq A. & Maulabakhsh R., Impact of working environment on job satisfaction, *Procedia Economics and Finance*, 2015;23:717-725.
9. Yo P., Melati P. & Surya I.B.K., Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2015;4(5).
10. Dhanita D.R., Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 2010;1(1):15-23.
11. Kasmarani M.K., Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2012;1(2):18807.
12. Siagian P.S., Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2011.
13. Rizki M., Hamid D. & Mayowan Y., Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur area pelayanan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016;41(1):9-15.
14. Febriana S.K.T., Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, *Jurnal Ecopsy*, 2016;1(1).
15. Rivai V., Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo; 2014.
16. Muhammad S.R., Adolfini A. & Lumintang G., Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan

Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2016;4(1).

17. Ibrahim H., Amansyah M. & Yahya G.N., Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016, *Al-sihah: The Public Health Science Journal*, 2016;8(1).
18. Irkhami F.L., Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di PT. X, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 2015;4(1):54-63.
19. Aiska S., Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi, 2014.
20. Mumpuni Y.d.W., Ari. Cara jitu Mengatasi Stres, Yogyakarta: Penerbit Andi; 2010.
21. Amalia B.R., Wahyuni I. & Ekawati E., Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir Dan Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Guru Di SLB Negeri Semarang, *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 2017;5(5).
22. Al-Ahmadi H., Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia, *International journal of health care quality assurance*, 2009.
23. Anoraga P., Psikologi Kerja, Jakarta: PT. Rhineka Cipta; 2001. p : 107 p.
24. Putri M.Y., Wahyuni I. & Lestantyo D., HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN MANAJEMEN STRES DENGAN STRES KERJA PADA GURU SMA SANTO YAKOBUS JAKARTA, *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 2018;6(5):587-593.
25. Yolanda N. & Tualeka A.R., Analisis hubungan faktor pekerjaan dengan stres kerja bidan di Rumah Sakit Syamrabu Bangkalan, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 2014;3(2):138-147.
26. Dollard M.F., LaMontagne A.D., Caulfield N., Blewett V. & Shaw A., Job stress in the Australian and international health and community services sector: A review of the literature, *International Journal of Stress Management*, 2007;14(4):417.
27. Dewi C.N.C., Bagia I.W. & Susila G.P.A.J., Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara, Bisma: *Jurnal Manajemen*, 2018;4(2):154-161.
28. Nurul. Pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Salatiga: Skripsi Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN). ; 2014.