

Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat	Vol. 1 No. 2	Edition: November 2019 – April 2020
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM	
Received: 01 April 2020	Revised: 25 April 2020	Accepted: 30 April 2020

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA KARYAWAN

Maximilianus Dasril Samura, Finency Sitompul

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

e-mail : coknasamura@gmail.com

Abstract:

Stress due to work is a physical and emotional disturbance as a result of a mismatch between the capacity, resources or needs of workers who come from the work environment. Research conducted by Utami (2017), there were 54.1% of workers experiencing heavy work stress and 45,9% of workers experiencing mild work stress. Stress management is very important so that workers do not experience heavy work stress. This research design uses Cross Sectional. The study population numbered 264 people and the study sample numbered 73 people. The sampling technique is to use Simple Random Sampling. Data analysis was performed univariate, bivariate and multivariate (Logistic Regression). Based on the chi square test, the factors that influence work stress are abilities that are not used, interpersonal relationships, job uncertainty and factors that are not affecting work stress are age, work period, social support. The results showed that there were 3 candidates who entered into multivariate analysis modeling, namely the ability not used, interpersonal relationships, and job uncertainty. While the most dominant or influential factor with work stress is interpersonal relationships. Researchers suggest that the company and employees implement effective communication to avoid conflict so that interpersonal relationships will be better.

Keyword: Work Stres, Stress, worker.

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan dalam dunia kerja saat ini, khususnya dalam hal profesionalitas yang tinggi akan memberikan banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh individu. Banyaknya tekanan yang dihadapi ini akan menimbulkan adanya kecemasan tersendiri bagi individu tersebut. Tekanan yang dialami dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial. Kecemasan ini akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi karyawan seperti gangguan kesehatan fisik dan mental (Adzim, 2015). Kecemasan yang berlebihan ini disebut stres. Stres adalah suatu keadaan

ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan lingkungan. Besar kecilnya stres yang dialami tergantung pada respon yang diberikan oleh dirinya sendiri, bahkan tidak jarang stress dianggap sebagai sesuatu yang dapat mengancam dirinya dan lingkungannya (Wijono, 2010).

Biasanya seseorang yang terkena stres cenderung tidak menyadari terhadap apa yang sedang dialaminya. Kebanyakan setiap orang merasakan bahwa stress sudah menjadi masalah yang sangat umum diketahui, akan

tetapi mereka sering menganggap bahwa stress itu tidak begitu perlu untuk ditangani atau bahkan bisa hilang dengan sendirinya. Justru persepsi tentang stres yang dianggap tidak penting dan dibiarkan terjadi begitu saja, maka akan menimbulkan gangguan kesehatan yang berpengaruh terhadap psikologis seseorang bahkan akan menyebabkan gangguan kejiwaan (Hamali, 2016).

Gangguan yang terjadi secara fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapasitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan disebut dengan stress akibat kerja. Situasi dan kondisi tersebut dapat disebut sebagai stressor atau penyebab terjadinya stress. Kecenderungan bentuk dari stressor pada pekerja adalah tekanan yang berlebihan dari atasan, jumlah dan jenis pekerjaan yang tumpang tindih, lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti bising, panas, dan sebagainya. Hal inilah justru merupakan sebuah kondisi yang sangat memengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja.

Stres akibat kerja ditandai dengan adanya keluhan yang dapat dibedakan menjadi tiga yaitu: fisiologis, psikologis dan perilaku. Keluhan secara fisiologis berupa: sakit kepala/pusing, gangguan pencernaan, sakit punggung, gangguan seksual, asma/sesak nafas, gugup, nafsu makan menghilang, badan terasa lemah, letih/lesu. Sedangkan keluhan psikologis seperti mudah tersinggung, marah, perasaan tertekan, merasa cemas/gelisah, mudah putus asa. Sementara keluhan perilaku seperti kurang konsentrasi, cepat merasa lupa, menunda-nunda pekerjaan, tidak bersemangat, kebiasaan merokok,

serta konsumsi alkohol secara berlebihan.

Data *International Labour Organization* (ILO) Tahun 2015 menyatakan bahwa setiap 15 detik 1 pekerja di Dunia meninggal akibat kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Pada tahun 2014 ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebanyak 2 juta kasus setiap tahunnya (APA, 2012).

Survei yang dilakukan oleh *Northwestern National Life* pada pekerja di Amerika menunjukkan bahwa 40% pekerja dilaporkan mengalami stres di tempat kerja dan seperempat pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai stressor paling utama dalam hidup mereka. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun (APA, 2012).

Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*NIOSH*) di Amerika Serikat mencatat bahwa sejak tahun 90-an dari seluruh biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja, sebesar 80% dikeluarkan untuk penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (*Work Related Diseases*) yaitu "*Stress Related Disorder*" (ICD-9-309) sedangkan di Inggris (UK) tercatat sebesar 71% manajer yang mengalami gangguan kesehatan fisik maupun mental akibat stres kerja dan juga dijumpai di Australia. Komunitas Eropa secara resmi mengatakan bahwa stres merupakan permasalahan kesehatan yang terkait pekerjaan terbesar kedua yang dihadapi oleh para pekerja di Eropa.

Lingkungan kerja konstruksi memiliki resiko terjadinya stres yang cukup tinggi dikarenakan pekerjaan yang dilakukan seperti bekerja di ketinggian, bekerja bersamaan dengan alat-alat berat, bekerja di lapangan terbuka, dan bekerja berdampingan dengan arus mobilisasi kendaraan roda empat atau lebih yang sudah beroperasi (Tarwaka. 2015).

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan terhadap pekerja di PT. X kota Medan melalui metode observasi dan wawancara, mereka mengatakan saat bekerja sering mengalami gejala pusing, mudah lelah, mudah marah saat terik matahari, dan kehilangan semangat bekerja. Mereka tidak mengetahui bahwa itu adalah gejala dari stres kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang apa saja yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT. X Kota Medan Tahun 2019.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan rancangan penelitian *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. X sebanyak 265 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus sampel *Slovin* yang diperoleh sebanyak 73 sampel. Analisis data yang digunakan adalah uji *Chi Square* dan Uji *Regresi Logistic*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Pengaruh Umur terhadap stres Kerja

Umur (tahun)	Stres Kerja		Total
	Ringan	Berat	
20 – 40 Tahun	12	26	38
> 40 tahun	7	28	35
Jumlah	19	54	73

$p\text{-value}=0,390$; $RP=0,855$;
 $CI\ 95\%=0,651-1,123$

Hasil analisis menggunakan uji *chi square*, diperoleh $p\text{-value}$ dengan nilai signifikansi $0,390$ ($p>0,05$), artinya tidak ada pengaruh umur dengan stres kerja pada karyawan di PT. X Kota Medan tahun 2019.

Tabel 2. Pengaruh Masa Kerja terhadap Stres Kerja

Masa Kerja (tahun)	Stres Kerja		Total
	Ringan	Berat	
< 3 tahun	7	22	29
\geq 3 tahun	12	32	44
Jumlah	19	54	73

$p\text{-value}=0,979$; $RP=1,043$; $CI\ 95\%=0,793-1,371$

Hasil analisis menggunakan uji *chi square*, diperoleh $p\text{-value}$ dengan nilai signifikansi $0,979$ ($p>0,05$), dimana H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. X Kota Medan tahun 2019.

Tabel 3. Pengaruh Kemampuan yang Tidak Digunakan terhadap Stres Kerja

Kemampuan yang Tidak Digunakan	Stres Kerja		Total
	Ringan	Berat	
Tinggi	5	32	37
Rendah	14	22	36
Total	19	54	73

$p\text{-value} = 0,028$; $RP= 1,415$; $CI\ 95\%= 1,059-1,891$

Hasil analisis menggunakan uji *chi square*, diperoleh $p\text{-value}$ dengan nilai

signifikansi 0,028 ($p < 0,05$), dimana H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh kemampuan yang tidak digunakan dengan stres kerja pada karyawan di PT. X Kota Medan tahun 2019.

Tabel 4. Pengaruh antara Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja

Hubungan Interpersonal	Stres Kerja		Total
	Ringan	Berat	
Buruk	9	44	53
Baik	10	10	20
Total	19	54	73

$p\text{-value} = 0,010$; $RP = 1,660$; $CI\ 95\% = 1,054-2,617$

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi hubungan interpersonal responden terhadap rekan di tempat kerja dengan hubungan interpersonal yang buruk dari 53 responden terdapat 44 orang (60,3%) mengalami stres berat dan hubungan interpersonal yang baik dari 20 responden terdapat 10 orang (13,7%) mengalami stres berat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi konflik interpersonal responden maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami di tempat kerja.

Hasil analisis menggunakan uji *chi square*, diperoleh $p\text{-value}$ dengan nilai signifikansi 0,010 ($p < 0,05$), dimana H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh hubungan interpersonal dengan stres kerja pada karyawan di PT. X Kota Medan tahun 2019.

Tabel 5. Pengaruh Ketidakpastian Pekerjaan terhadap Stres Kerja

Ketidakpastian Pekerjaan	Stres Kerja		Total
	Ringan	Berat	
Tinggi	5	34	39
Rendah	14	20	34
Total	19	54	73

$p\text{-value} = 0,013$; $RP = 1,842$; $CI\ 95\% = 1,091-2,012$

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi ketidakpastian pekerjaan yang dimiliki responden di tempat kerja dengan tingkat yang tinggi diperoleh hasil sebanyak 34 orang (46,6%) mengalami stres berat dan dari tingkat yang rendah sebanyak 20 orang (27,4%) mengalami stres berat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi ketidakpastian pekerjaan yang dimiliki oleh responden maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami di tempat kerja.

Hasil analisis menggunakan uji *chi square*, diperoleh $p\text{-value}$ dengan nilai signifikansi 0,013 ($p < 0,05$), dimana H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh ketidakpastian pekerjaan dengan stres kerja pada karyawan di PT. X Kota Medan tahun 2019.

Tabel 6. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Dukungan Sosial	Stres Kerja		Total
	Ringan	Berat	
Buruk	11	34	45
Baik	8	20	28
Total	19	54	73

$p\text{-value} = 0,907$; $RP = 1,058$; $CI\ 95\% = 0,794-1,410$

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dukungan sosial yang diterima responden dari keluarga maupun rekan-rekan di tempat kerja diperoleh dukungan sosial yang buruk dari 45 responden terdapat 34 orang (46,6%) mengalami stres berat dan dukungan sosial yang baik dari 28 responden terdapat 20 orang (27,4%) mengalami stres berat. Hasil analisis menggunakan uji *chi square*, diperoleh $p\text{-value}$ dengan nilai signifikansi 0,907 ($p > 0,05$), dimana H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan di PT. X Kota Medan tahun 2019.

Tabel 7. Hasil Uji *Logistic Regression*

Variabel	B	p-value	Exp (B)	CI 95%	
				Lower	Upper
Hubungan Interpersonal	1,476	0,015	4,376	1,328	14,423
Ketidakpastian Pekerjaan	1,458	0,018	4,296	1,279	14,428

Berdasarkan hasil uji statistik *Logistic Regression* diketahui bahwa faktor yang paling dominan atau berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan di PT. X Kota Medan Tahun 2019 adalah variabel hubungan interpersonal karyawan dengan nilai *p-value* = 0,015 dan *Exp (B)* = 4,376 dengan CI 95% (1,328 – 14,423).

Pengaruh Umur terhadap Stres Kerja

Kategori umur tua (lebih dari 40 tahun) yang mengalami stres berat bisa terjadi karena kondisi fisik yang semakin menurun karena faktor umur sudah tidak seimbang dengan beban kerja yang diterimanya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ibrahim (2016), dengan menggunakan hasil tabulasi silang dengan uji *Fisher* yang memperoleh nilai $p = 0.050$ yang menyatakan bahwa faktor umur tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian Fahamsyah (2017) juga menyatakan bahwa faktor umur bukan merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan Nurani (2017) yang menyatakan bahwa faktor umur berhubungan dengan stres kerja dengan rata-rata umur sebanyak 61,9% mengalami stres kerja ringan dan

sebanyak 38,1% mengalami stres kerja berat.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Stres

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang lebih sedikit. Masa kerja yang berhubungan dengan stres kerja berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan baru (Mahardika, 2017). Kejenuhan ini kemudian dapat berdampak pada timbulnya stres di tempat kerja (Munandar, 2001).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2017) yang menyatakan bahwa masa kerja tidak merupakan faktor penyebab stres kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa dengan masa kerja yang sudah lama para pekerja lebih terbiasa dengan tugas yang ada dan lebih berpengalaman sehingga tidak mempengaruhi stres kerja.

Pengaruh Kemampuan yang Tidak digunakan terhadap Stres

Kemampuan pekerja yang tidak digunakan dapat menimbulkan stres bagi pekerja tersebut. Kondisi seperti ini seringkali terjadi ketika pekerja memiliki

kemampuan yang banyak untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Akan tetapi, kemampuan tersebut tidak digunakan karena sudah menggunakan alat bantu atau adanya pekerja lain yang melakukan tugas tersebut. Kondisi pekerjaan yang demikian dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerja sehingga berdampak pada timbulnya stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lady (2017), dengan nilai koefisien korelasi antara kemampuan yang tidak digunakan terhadap stres kerja yaitu 0,902 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif, artinya semakin bertambah kemampuan yang tidak digunakan maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Uji *Fisher* dengan nilai *p* value 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kemampuan yang tidak digunakan dengan stres kerja.

Pengaruh Hubungan Inter-personal terhadap Stres

Hubungan atau konflik interpersonal terjadi sebagai hasil gangguan interaksi sosial antara pekerja dengan orang lain seperti rekan kerja, atasan, dan pihak manajemen. Gangguan ini terjadi akibat adanya ketidaksepakatan antar personal terhadap kebutuhan atau keinginan personal yang seharusnya dipenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lady (2017) yang menyatakan ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja yang ditunjukkan dengan nilai *p*-value = 0,000 ($<,0,05$). Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,869 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif artinya semakin

meningkat konflik interpersonal maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Hubungan interpersonal yang kurang baik diantara karyawan dapat diatasi dengan cara melibatkan karyawan tersebut untuk bertemu dan menyelesaikan masalah atau ketidakpuasan mereka, dan melakukan kompromi untuk mengambil jalan tengah dalam memperbaiki hubungan tersebut (Ulum, 2018).

Pengaruh Ketidakpastian Pekerjaan terhadap Stres Kerja

Ketakutan kehilangan pekerjaan dan ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Hal ini terjadi karena adanya reorganisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan seperti penggunaan teknologi baru membutuhkan keterampilan kerja yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial (Munandar, 2001).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurazizah (2017) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan berpola positif antara ketidakpastian pekerjaan dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakpastian pekerjaan yang dialami karyawan maka dapat meningkatkan stres kerja yang dialami. Langkah pengendalian dapat dilakukan dengan menetapkan kontrak kerja yang jelas mengenai status pekerja, menghargai hak pekerja, dan mengapresiasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Dukungan sosial adalah kesenangan, bantuan, atau keterangan yang diterima seseorang melalui hubungan, formal dan informal dengan yang lain atau kelompok. Dukungan sosial dianggap mampu untuk melindungi atau menyangga individu dari konsekuensi negatif penyebab stres. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka semakin sedikit keluhan tentang kesehatan yang ditimbulkan (Sucipto, 2019). Stres kerja dapat terjadi karena tidak adanya dukungan sosial yang mana bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga (Dosiansyah, 2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah variabel kemampuan yang tidak digunakan ($p = 0,028$), hubungan interpersonal ($p = 0,010$) dan ketidakpastiaan pekerjaan ($p = 0,013$). Dari ketiga variabel tersebut, variabel yang paling dominan atau berpengaruh dengan stres kerja adalah variabel hubungan interpersonal ($p = 0,015$) yang diperoleh menggunakan analisis multivariat *Logistic Regression*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzim, Hebbie Ilma. 2015. *Pengertian, Dasar Hukum dan Ruang Lingkup Kesehatan Kerja*. <https://sistemmanajemenkeselamatankerja.blogspot.com/2015/08/pengertiandasar-hukum-dan-ruang.html>.
- APA. (2012). *Measures of Organizational Stressors*.

<http://supp.apa.org/books/Preventive-Stress-Management-Second/organizationalstressors.pdf>.

- Dosiansyah, Khafidh Athma. 2014. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta. Diakses pada tanggal 08 Desember 2019 pada pukul 14:02 dari website <https://eprints.ums.ac.id>.
- Fahamsyah, Dikky. 2017. *Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja*. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 6, No. 1 Jan-April 2017: 107-115. Jawa Timur.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing service. Yogyakarta.
- Ibrahim, Hasbi. dkk. 2016. *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016*. *Public Health Science Journal*. Volume 8, Nomor 1, Januari-Juni 2016.
- Lady, Lovely., dkk. 2017. *Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPDB Kota Cilegon*. *Journal Industrial Services* Vol. 3 No. 1b Oktober 2017.
- Mahardhika, Tommy Satria. 2017. *Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Winding Di Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Muhammadiyah

- Surakarta. Diakses dari website <https://eprints.ums.ac.id>.
- Munandar, Ashar Suntoyo. 2014. *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- NIOSH. (2014). NIOSH Generic Job Stress Questionnaire. Diakses <https://www.cdc.gov/niosh/topics/workorg/detail088.html>.
- Notoatmodjo, Soekijdo. 2017. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta :PT. RINEKA CIPTA.
- Nurani, Promisetyaningrum Fitria., dkk. 2017. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Pekerja dengan Hazard Kimia di dalam Ruang Terbatas di PT Z*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Diponegoro.
- Nurazizah. 2017. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap kelas III RS X Jakarta Tahun 2017*. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas UIN HIDAYATULLAH. Jakarta. Diakses <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/35967>.
- Sucipto, Cecep Dani. 2019. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Ulum, Muchamad Bachrul. dkk. 2018. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pengemudi Bus Rapid Transit (Brt) Koridor II Kota Semarang Tahun 2018*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Volume 6, Nomor 5, Oktober 2018 (ISSN: 2356-3346). Semarang: FKM Universitas Diponegoro.
- Utami, Putri. dkk. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendaliannya Stres Kerja Pada Tenaga Di Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang*. Volume 5, Nomor 5, Oktober 2017 (ISSN: 2356-3346). Semarang: FKM Universitas Diponegoro.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.