

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES  
KERJA PADA PEKERJA PERUSAHAAN PAM JAYA  
JAKARTA**



**OLEH**

**NAMA : ADILA FEBRIANA**

**NIM : 10011281924073**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2023**

# **SKRIPSI**

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA PEKERJA PERUSAHAAN PAM JAYA JAKARTA**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S1)  
Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya



OLEH

NAMA : ADILA FEBRIANA

NIM : 10011281924073

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2023**

**KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
Skripsi**

**Adila Febriana; Dibimbing oleh Dr. Novrikasari, S.K.M., M.Kes.**

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja Perusahaan  
PAM JAYA Jakarta**

xviii + 110 halaman, 38 tabel, 5 gambar, 7 lampiran

**ABSTRAK**

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja baik dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga yang mengakibatkan menurunnya kinerja pekerja. Stres kerja yang tidak dapat ditangani dan diketahui dengan cepat akan berpengaruh terhadap pekerjaan ataupun perusahaan, sehingga stres kerja harus diketahui faktor risikonya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor risiko baik secara individu dan pekerjaan dengan terjadinya stres kerja pada pekerja perusahaan PAM JAYA Jakarta. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* dengan sampel sebanyak 154 menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner *HSE Management Standart Indicator Tool (HSE MS-IT)* dan *Depression, Anxiety, Stress Scale (DASS)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa 54,5% pekerja mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji bivariat didapatkan adanya hubungan dengan stres kerja pada beberapa variabel yaitu tuntutan pekerjaan ( $p\text{-value} = 0,014$ ; PR = 3,288; CI = 1,331-8,124), kontrol terhadap pekerjaan ( $p\text{-value} = 0,020$ ; PR = 5,034; CI = 1,345-18,843), peran ( $p\text{-value} = 0,000$ ; PR = 3,678; CI = 1,844-7,183), dan perubahan dalam organisasi ( $p\text{-value} = 0,003$ ; PR = 2,815; CI = 1,457-5,438). Sedangkan berdasarkan hasil uji multivariat, faktor risiko dominan terjadinya stres ialah peran. Faktor risiko kerja pada penelitian ini ialah tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, peran, dan perubahan dalam organisasi. Sedangkan usia, jenis kelamin, status pekerjaan, waktu kerja, masa kerja, dukungan sosial, dan hubungan interpersonal bukan merupakan faktor risiko stres kerja. Saran yang dapat diberikan ialah perusahaan direkomendasikan untuk memperbaiki manajemen pada pembagian jobdesk dan mengenai SOP/alur kerja yang jelas dengan berkoordinasi pada senior manajer divisi/manajer subdivisi pada pekerja terutama yang berasal dari mitra dan direkomendasikan untuk memberikan sosialisasi melalui senior manajer setiap divisi mengenai manajemen perusahaan (sistem kerja, alur kerja/SOP, waktu kerja, dan tujuan organisasi) kepada pekerja terutama yang berasal dari mitra sehingga pekerja memahami akan tugas dan tanggung jawab yang diemban serta dapat beradaptasi atas perannya atau perubahan yang terjadi.

Kata kunci: Stres kerja, tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, peran.

Kepustakaan: 108 (2005-2022)

***OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY  
FACULTY OF PUBLIC HEALTH SRIWIJAYA UNIVERSITY  
Undergraduate Thesis***

**Adila Febriana; Guided by Dr. Novrikasari, S.K.M., M.Kes**

**Factors Affecting Workplace Stress at Workers in PAM Jaya Jakarta**

xviii + 110 pages, 38 tables, 5 images, 7 attachments

**ABSTRACT**

Working stress is a depressed feeling experienced by workers both from the work environment and family environment that results in a decrease in employee performance. Work stress that can not be managed and known quickly will affect the job or company, so work stress should be known risk factors. This research aims to identify both individual and work risk factors with the occurrence of work stress at workers in PAM JAYA Jakarta. The research design used is cross sectional with samples of 154 using simple random sampling technique. The data was collected using the HSE Management Standard Indicator Tool (HSE MS-IT) and the Depression, Anxiety, Stress Scale. (DASS). The results of the analysis showed that 54.5% of workers experienced work stress. Based on the results of the bivariate test, there is a relationship with work stress on several variables, namely job demands (p-value = 0,014; PR = 3,288; CI = 1,331-8,124), control over work (p - value = 0,0020; PR - 5,034; CI - 1,345-18,843), role (p - value = 0,000; PR - 3,678; CI - 1,844-7,183), and changes in the organization (p-value = 0,003; PR = 2,815; CI is 1,457-5,438). Based on the results of multivariate tests, the dominant risk factor for stress is the role. Work risk factors in this study are job demands, control over work, roles, and changes in the organization. Age, gender, employment status, working hours, working time, social support, and interpersonal relationships are not risk factors for work stress in this study. The advice that can be given is that the company is recommended to improve management on the jobdesk division and on clear SOP/workflow by coordinating on the senior managers of the division/subdivision managers on employees primarily who come from partners and is advised to provide socialization through the Senior Managers of each division on the management of the company (work system, workflow/SOP, working hours, and organizational goals) to employees especially those coming from partners so that employees understand the tasks and responsibilities assigned and can adapt to their roles or changes that occur.

**Keywords: Work Stress, Job Demands, Control of The Work, Role.**

Literature: 108 (2005-2022)

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti kaidah Etika Akademik FKM Unsri serta menjamin bebas Plagiarisme. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal.

Indralaya, 27 Juli 2023

Yang bersangkutan



Adila Febriana

10011281924073

## HALAMAN PENGESAHAN

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA PEKERJA PERUSAHAAN PAM JAYA JAKARTA

#### SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:  
ADILA FEBRIANA  
10011281924073

Indralaya, Juli 2023

Mengetahui  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Pembimbing



Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M.  
NIP. 197606092002122001

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters, positioned above the name and NIP of Dr. Novrikasari.

Dr. Novrikasari, S.K.M., M.Kes  
NIP. 197811212001122002

## HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa skripsi ini dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja Perusahaan PAM JAYA Jakarta” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada 21 Juli 2023.

Indralaya, Juli 2023

### Tim Penguji Skripsi

#### Ketua:

1. Fenny Etrawati, S.K.M., M.K.M.  
NIP. 198905242014042001

(  )

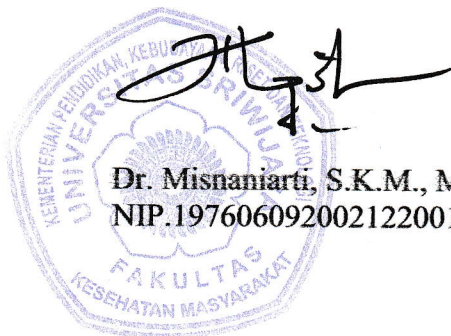
#### Anggota:

1. Poppy Fujianti, S.K.M., M.Sc.  
NIP. 199008312022032009
2. Dr. Novrikasari, S.K.M., M.Kes  
NIP. 197811212001122002


(  )  
(  )

Mengetahui  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi  
Kesehatan Masyarakat



Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M.  
NIP.197606092002122001

  
Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes  
NIP.197909152006042005

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA UMUM

Nama Lengkap : Adila Febriana  
NIM : 10011281924073  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 07 Februari 2001  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Rajawali, RT 04, Rw 02,  
Kecamatan/Kelurahan: Pasar Minggu, Jakarta  
Selatan, DKI Jakarta  
Email : adilafebriana@gmail.com  
Hp : 089622760963

### RIWAYAT PENDIDIKAN

2019 – Sekarang : Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja,  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas  
Sriwijaya  
2016 – 2019 : SMA Negeri 60 Jakarta  
2013 – 2016 : SMP Negeri 218 Jakarta  
2007 – 2013 : SD Negeri Pejaten Barat 07 Pagi Jakarta

### RIWAYAT ORGANISASI

2021 – 2022	Ketua Umum Badan Otonom Green Environment Organization (BO GEO) FKM Unsri
2021 – 2022	Head of Unit Event Strategic Divisi HSE, Occupational Health and Safety Association (OHSA) FKM Unsri
2020 – 2021	Wakil Ketua Divisi PPSDM, Himpunan Mahasiswa Kesehatan Masyarakat (HIMKESMA) FKM Unsri
2020 – 2021	Sekretaris Departemen PSDM, Badan Otonom Green Environment Organization (BO GEO) FKM Unsri
2020 – 2023	Pengajar Muda Batch 8 UKM Unsri Mengajar
2020	Komisioner KPU bidang Humas dan Logistik, KPU FKM Unsri



2019	Staff Panwaslu, Pengawas Pemilu (Panwaslu) FKM Unsri
------	------------------------------------------------------

## **PRESTASI**

2021	Pembicara pada acara “Bedah Jurusan & Visit Kampus” yang diselenggarakan oleh Create Generation
2021	Peserta dalam program Kampus Merdeka Kursus Kredensial Mikro Mahasiswa Indonesia Kompetensi Kepemimpinan Keselamatan Kerja
2021	Peserta dalam program Kampus Merdeka Program Holistik Pembinaan dan Pemberdayaan Desa (PHP2D)
2021	Ketua pelaksana lomba nasional “Public Health Competition” oleh HIMKESMA FKM Unsri
2022	Pembicara pada acara “Charitas Green Festival & Expo” yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit Charitas Palembang
2022	Pembicara pada kegiatan “FKM BERAKSI” yang diselenggarakan oleh BEM FKM UNSRI, OHSA FKM UNSRI, dan Laboratorium FKM UNSRI

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya hanturkan kepada Tuhan semesta alam, Allah SWT yang memberikan nikmat sehat baik secara rohani dan batin serta memberikan kekuatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja PAM JAYA Jakarta.” dengan baik hingga selesai. Shalawat serta salam tak lupa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman penuh akan ilmu pengetahuan. Skripsi ini memang kurang dari kata sempurna. Sehingga penulis dapat di titik ini karena adanya bantuan berupa *support* dalam bentuk apapun dari masa awal perkuliahan hingga tahap penyusunan skripsi. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pemberi *support* tersebut:

1. Kepada orang tua penulis yang telah memberikan *support* baik dari sisi materi ataupun moral serta restu doanya dari awal perkuliahan hingga terselesainya studi ini.
2. Ibu Dr. Misnaniarti S.K.M., M.K.M. selaku dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat.
3. Ibu Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes. selaku Kepala Jurusan Program Studi Kesehatan Masyarakat.
4. Ibu Dr. Novrikasari S.K.M., M.Kes. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga, pikiran, saran, dan arahan dari tahap awal penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Fenny Etrawati S.K.M., M.K.M. selaku dosen penguji I yang telah memberikan ilmu, arahan, dan saran ataupun kritik membangun selama masa perkuliahan dan dalam tahap penyusunan skripsi.
6. Ibu Poppy Fujianti S.K.M., M.Sc. selaku dosen penguji II yang telah memberikan ilmu, arahan, dan saran ataupun kritik membangun selama masa perkuliahan dan dalam tahap penyusunan skripsi.
7. Seluruh tenaga pengajar dan staf Fakultas Kesehatan Masyarakat atas bantuan dan ilmu pengetahuan yang diberi selama perkuliahan.
8. Direktur Utama Perusahaan PAM JAYA Jakarta yang telah memberikan izin untuk penulis dapat melakukan penelitian dengan lancar hingga selesai.

9. Pihak Perusahaan PAM JAYA JAKARTA yaitu Pak Rully Sutansyah S.Sos selaku Manajer K3L, Bu Wulan selaku HRD, dan Kak Hari Setiawan yang membantu penulis dalam kepentingan penelitian.
10. Saudara kandung saya Kak Winda Kurnia Sari, Kak Anggi Yulia Sari, dan Muhammad Irsyad Haqiqi serta kedua saudara ipar saya yaitu Bang Akbar dan Kak Isant, yang telah menjadi pendengar keluh kesah, penyemangat serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penyelesaian skripsi.
11. Orang terdekat saya Meng, Alfaridzki Dio A.S dan Nia Santika yang telah menjadi pendengar keluh kesah, penyemangat, dan memberikan saran/masukan serta dukungan selama penyelesaian skripsi.
12. Teman semasa perkuliahan yaitu Febri Team's yang telah berjuang bersama selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
13. Penghuni *orange house* yaitu Siti Juharia, Nur Faiza, dan Irma Safitri yang telah memberikan support dan semangat selama penyelesaian skripsi.
14. Teman satu bimbingan yaitu Nur Zihan Ariqa dan Maltadiah Rohibah yang telah menjadi pendengar, pemberi saran/masukan, serta dukungan selama penyusunan skripsi.
15. Pihak-pihak bersangkutan selama penyusunan skripsi yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak terkait yang telah membantu selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

Indralaya, 27 Juli 2023

Penulis



Adila Febriana

10011281924073

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Sriwijaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adila Febriana  
NIM : 10011281924073  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat (S1)  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Dengan ini menyatakan menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja PAM JAYA Jakarta

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Sriwijaya berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Indralaya

Pada : 27 Juli 2023

Yang menyatakan,



Adila Febriana

10011281924073

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	7
1.3    Tujuan.....	8
1.3.1    Tujuan Umum .....	8
1.3.2    Tujuan Khusus .....	8
1.4    Manfaat.....	9
1.4.1    Bagi Peneliti .....	9
1.4.2    Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat .....	9
1.4.3    Bagi Perusahaan PAM Jaya Jakarta.....	9
1.5    Ruang Lingkup Penelitian .....	9
1.5.1    Lingkup Lokasi .....	9
1.5.2    Lingkup Materi.....	10
1.5.3    Lingkup Waktu.....	10
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1    Stres Kerja .....	11
2.1.1    Definisi Stres.....	11
2.1.2    Definisi Stres kerja.....	11

2.2	Jenis Stres Kerja .....	12
2.2.1	Eustres .....	12
2.2.2	Distres .....	12
2.3	Gejala Stres Kerja.....	13
2.3.1	Gejala Fisiologis .....	13
2.3.2	Gejala psikologis.....	13
2.3.3	Gejala Perilaku .....	13
2.3.4	Gejala di Tempat Kerja .....	14
2.4	Penyebab Stres Kerja.....	14
2.4.1	Tuntutan Pekerjaan.....	14
2.4.2	Peran.....	14
2.4.3	Dukungan .....	15
2.4.4	Hubungan .....	15
2.4.5	Kontrol .....	15
2.4.6	Perubahan.....	15
2.4.7	Usia .....	16
2.4.8	Jenis Kelamin .....	17
2.4.9	Status Gizi .....	17
2.4.10	Masa Kerja .....	17
2.4.11	Kondisi Kesehatan .....	17
2.4.12	Peran Ganda .....	17
2.4.13	Tipe Kepribadian.....	18
2.4.14	Peristiwa/Pengalaman Pribadi.....	18
2.4.15	Beban Kerja.....	18
2.4.16	Pengembangan Karir .....	18
2.4.17	Hubungan yang Tidak Baik .....	18
2.4.18	Keorganisasian .....	19
2.5	Manajemen Stres Kerja .....	19
2.6	Kerangka Teori.....	21
2.7	Kerangka Konsep .....	22
2.8	Penelitian Terdahulu.....	23
2.9	Definisi Operasional dan Istilah .....	27
2.10	Hipotesis .....	31
<b>BAB III</b>	.....	<b>33</b>

<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1    Desain Penelitian.....	33
3.2    Populasi dan Sampel .....	33
3.2.1    Populasi.....	33
3.2.2    Sampel.....	33
3.3    Jenis, Cara, dan Alat Pengumpul Data .....	34
3.3.1    Jenis Data .....	34
3.3.2    Cara Pengumpulan Data.....	35
3.3.3    Alat Pengumpulan Data .....	36
3.4    Pengolahan Data.....	37
3.5    Validitas Data .....	37
3.6    Analisis dan Penyajian Data.....	38
<b>BAB IV .....</b>	<b>41</b>
<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
4.1    Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	41
4.1.1    Sejarah Perusahaan PAM JAYA Jakarta .....	41
4.1.1    Visi dan Misi.....	42
4.1.2    Nilai Budaya dan Kerja PAM JAYA Jakarta.....	43
4.2    Analisis Univariat (Deskriptif).....	43
4.2.1    Faktor Individu.....	43
4.2.2    Faktor Pekerjaan.....	45
4.2.3    Stres kerja.....	54
4.3    Analisis Bivariat .....	56
4.3.1    Hubungan Faktor Individu dengan Stres Kerja.....	56
4.3.2    Hubungan Faktor Pekerjaan dengan Stres Kerja .....	58
4.4    Analisis Multivariat .....	62
<b>BAB V.....</b>	<b>68</b>
<b>PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
5.1    Keterbatasan Penelitian .....	68
5.2    Pembahasan .....	69
5.2.1    Usia .....	69
5.2.2    Jenis Kelamin .....	71
5.2.3    Status Pernikahan .....	73
5.2.4    Masa Kerja .....	75

5.2.5	Waktu Kerja .....	77
5.2.6	Tuntutan Pekerjaan.....	79
5.2.7	Kontrol terhadap Pekerjaan.....	82
5.2.8	Dukungan Sosial (Dukungan dari Atasan dan Rekan Kerja).....	85
5.2.9	Hubungan Interpersonal .....	87
5.2.10	Peran.....	90
5.2.11	Perubahan dalam Organisasi .....	92
5.2.12	Manajemen Stres .....	94
<b>BAB VI.....</b>		<b>97</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>97</b>
6.1	Kesimpulan.....	97
6.2	Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>100</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>111</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 2.2 Definisi Operasional dan Istilah.....	27
Tabel 3.1 Sampel Variabel.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Umur.....	44
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan .....	44
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja.....	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Waktu Kerja.....	45
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tuntutan Pekerjaan.....	45
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Kuesioner pada Variabel Tuntutan Pekerjaan .....	46
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kontrol terhadap Pekerjaan .....	47
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Kuesioner pada Variabel Kontrol terhadap Pekerjaan .....	48
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial.....	49
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Dukungan Sosial .....	49
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal .....	51
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Hubungan Interpersonal .....	51
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Peran .....	52
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Peran.....	52
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Perubahan dalam Organisasi .....	53
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Perubahan dalam Organisasi .....	53
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Stres Kerja .....	54
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Kuesioner Stres Kerja.....	54
Tabel 4.20 Hubungan Usia dengan Stres Kerja .....	56
Tabel 4.21 Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja.....	56
Tabel 4.22 Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja.....	57
Tabel 4.23 Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja .....	57
Tabel 4.24 Hubungan Waktu Kerja dengan Stres Kerja .....	58
Tabel 4.25 Hubungan Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja .....	59
Tabel 4.26 Hubungan Kontrol terhadap Pekerjaan dengan Stres Kerja.....	59
Tabel 4.27 Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja .....	60

Tabel 4.28 Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja .....	60
Tabel 4.29 Hubungan Peran dengan Stres Kerja .....	61
Tabel 4.30 Hubungan Perubahan dalam Organisasi dengan Stres Kerja.....	62
Tabel 4.31 Hasil Seleksi Bivariat.....	63
Tabel 4.32 Pemodelan Awal (Full Model) Analisis Multivariat.....	64
Tabel 4.33 Perubahan Prevalence Ratio (PR) Saat Dukungan Sosial (Dukungan Rekan Kerja) Dikeluarkan.....	65
Tabel 4.34 Perubahan Prevalence Ratio (PR) Saat Kontrol terhadap Pekerjaan Dikeluarkan .....	66
Tabel 4.35 Perubahan Prevalence Ratio (PR) Saat Perubahan dalam Organisasi Dikeluarkan.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Eustress dan Distres .....	12
Gambar 2.2 Model Risiko Penyebab Stres .....	14
Gambar 2.3 Stres berkaitan dengan Pekerjaan.....	16
Gambar 2.4 Detail Model Stressor Pekerjaan dan Kesehatan.....	21
Gambar 2.5 Kerangka Konsep Faktor Risiko terjadinya Stres pada Pekerja Perusahaan PAM Jaya Jakarta .....	23

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Informed Consent .....	112
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	113
Lampiran 3 Uji Validitas.....	122
Lampiran 4 Uji Realibilitas.....	133
Lampiran 5 Output Uji Univariat.....	137
Lampiran 6 Output Uji Bivariat .....	155
Lampiran 7 Hasil Uji Multivariat.....	166

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tempat kerja menjadi lingkungan yang sering dimasuki atau menjadi tempat di mana orang bekerja untuk mempertahankan urusan perusahaan. Tempat kerja yang nyaman, tentram dan aman bagi kesehatan (fisik dan mental) akan memberikan dampak baik bagi pekerja, sedangkan tempat kerja yang tidak nyaman dan aman akan menyebabkan efek yang sebaliknya. Bahaya umum di tempat kerja termasuk bahaya fisik, biologis, kimia, ergonomis dan psikososial. Bahaya fisik, biologi, kimia, dan ergonomi merupakan bahaya yang dapat menyerang fisik pekerja. Sedangkan bahaya psikososial merupakan bahaya yang menyerang psikis atau mental pekerja, contohnya yaitu ketika pekerja diberikan tekanan secara berlebihan. Hal tersebut menyebabkan pekerja menjadi cemas ketika tekanan meningkat dan dibiarkan berlama-lama hingga menyebabkan stres. Stres adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan konsekuensi dari rasa takut yang umum dan sering dirasakan oleh pekerja (Hermanto et al., 2022). Stres dapat mempengaruhi semua orang dari anak-anak hingga orang dewasa. Orang dewasa merupakan kelompok yang lebih banyak mengalami stres karena adanya komitmen dan tanggung jawab tinggi terutama di bidang pekerjaan (Zawawi et al., 2019).

Stres kerja dinyatakan sebagai epidemi abad ke-21 oleh World Health Organization (WHO) (Ramdhan & Fajrianti, 2021). Stres kerja menjadi penyakit mental yang dapat kemungkinan besar terjadi pada seluruh pekerja pada sektor apapun. Penyakit psikis terkait pekerjaan ini, memang tidak terlihat bahkan banyak pekerja yang tidak menyadari bahwa mengalami hal tersebut. Apabila stres kerja dapat dicegah atau berkurang akan memberikan dampak yang baik untuk konsekuensi lainnya (Havermans et al., 2018). Hampir semua faktor yang ada di tempat kerja atau di lingkungan tempat kerja menyebabkan stres.

Stres di tempat kerja adalah salah satu masalah kesehatan yang paling umum dan diukur oleh semua pekerja di seluruh dunia. Menurut sebuah studi oleh *Princeton Survey Research Associates*, 3% warga AS ditemukan bahwa dibandingkan dengan generasi sebelumnya, karyawan saat ini merasa di bawah tingkat stres yang lebih tinggi di tempat kerja. Sedangkan berdasarkan survei yang

dilakukan oleh Gallup menunjukkan bahwa pekerja di Amerika Serikat dan Kanada mengalami tingkat stres yang tinggi yaitu terdapat 50% pekerja yang mengalami stres. Pada tahun 2021, *Health Safety and Executive* menunjukkan data bahwa 50% pekerja di United Kingdom mengalami masalah kesehatan mental yaitu stres.

Menurut penelitian oleh Alonso et al. (2020), secara umum persentase yang tinggi dari populasi pekerja Spanyol menunjukkan indeks stres kerja dan kelelahan emosional yang cukup besar di tempat kerja. Pada Ravalier et al (2020), sekitar 40% dari semua ketidakhadiran sakit staf di NHS disebabkan oleh stres kerja sehingga stres kronis di tempat kerja berpotensi berdampak negatif baik pada kesehatan karyawan maupun organisasi yang lebih luas.

Berdasarkan data statistik oleh *Statista Research Departement*, sebanyak 43,2% pekerja di Jepang mengalami kondisi sangat stres di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hwang & Kim (2022) bahwa 65% sampel yang mengalami stres tingkat tinggi terkait pekerjaan. China adalah negara dengan tingkat stres kerja tertinggi, dengan 6 dari 10 pekerja mengalami peningkatan tingkat stres (Saleh et al., 2020). Sedangkan di Asia Tenggara, survei yang dilakukan Gallup yaitu 50% pekerja di Filipina mengalami stres kerja, Thailand sebesar 41%, Kamboja sebesar 38%, Myanmar sebesar 37%, Vietnam sebesar 35%, Singapura sebesar 34%, Laos sebesar 32%, Malaysia sebesar 27%, dan posisi terakhir yaitu Indonesia sebesar 20%. Walau Indonesia pada survei tersebut berada di urutan terakhir negara se-Asia Tenggara. Namun, tidak dapat menjadi acuan bahwa stres kerja yang dialami pekerja di Indonesia menjadi kecil. Hal tersebut harus didasari bahwa total penduduk Indonesia dari keseluruhan negara di Asia Tenggara memiliki jumlah yang terbanyak.

Riset Kesehatan Dasar atau Riskesdas (2018) menunjukkan pada bagian kesehatan jiwa bahwa persentase gangguan psiko emosional pada masyarakat di Indonesia yang berusia di atas lima belas tahun meningkat sebesar 9,8% atau sekitar 706.688 orang. Survei yang telah dilakukan oleh *Mercer Marsh Benefit (MMB)* bahwa 2 dari 5 pekerja di Indonesia menderita stres kerja. Di Indonesia, Menurut penelitian oleh Arif & Malaka (2021), 4,9% pekerja kontrak mengalami tingkat stres kerja sedang, sedangkan 2,4% mengalami tingkat pekerjaan yang tinggi. Pada penelitian Nengah et al (2019) hampir semua perawat yang bekerja di IGD RSUD

Karangasem mengalami tingkat stres kerja sedang hingga tinggi.. Berdasarkan Gilang et al (2017), bahwa stres kerja yang dialami karyawan berada diambang tingkat sedang. Sedangkan, menurut studi Meiliana (2020), pekerja lebih mungkin mengalami peningkatan tingkat stres kerja.

Stres pada pekerja tidak terjadi tanpa ada pemicunya. Pemicu dari stres kerja biasa dikenal dengan stressor. Stressor merupakan faktor penyebab risiko munculnya stres kerja. Berdasarkan Meilasari et al (2018) bahwa stressor terbagi menjadi tiga bagian yaitu lingkungan fisik, individu, dan grup. Pada sumber stres fisik seperti cahaya, suara, suhu, dan udara yang tercemar. Di sisi lain, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang mungkin termasuk usia, jenis kelamin, status gizi, waktu kerja, kondisi kesehatan, konflik peran atau peran ganda, kepribadian, dan peristiwa atau pengalaman pribadi. Ada beberapa stressor kelompok, termasuk kondisi kerja, ambiguitas peran, fungsi individu, hubungan interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, dan hubungan antara pekerjaan dan rumah tangga.

Dampak stres kerja meliputi kesehatan fisik, mental, ataupun kinerja dari pekerja. Menurut Robbins (1996) dampak dari stres kerja secara umum terbagi menjadi tiga. Dampak tersebut yaitu secara fisiologis, mental (psikis), dan perilaku. Dampak fisiologis yaitu sakit kepala, peningkatan pada detak jantung, meningkatkan risiko terkena kardiovaskular, dan masalah fisiologis lainnya. Dampak mental (psikis) yaitu kecemasan, mudah bosan, ketegangan, dan gejala psikis lainnya. Dampak perilaku yaitu gangguan tidur, perubahan pada pola makan, peningkatan *turnover*, dan lain-lain. Maka dari itu pengendalian dan pencegahan terhadap stres kerja harus dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengurangi stres yang dialami karyawan sebagai akibat dari pekerjaan mereka.

Cara untuk mengendalikan dan menghindari stres di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan perusahaan disebut manajemen stres kerja. Tujuan dari sistem manajemen stres adalah untuk meningkatkan stres pada karyawan yang produktif secara jangka panjang, pendek, dan kronis serta meningkatkan kualitas dan fisik pekerja (Asih, G.Y., et al, 2018). Selain manajemen stres, langkah upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan stres berupa teknik relaksasi autogenik, olahraga, dan lain-lain. Alat dan upaya dalam melakukan pencegahan dan

pengendalian manajemen stres pada pekerja yang dapat dilakukan serta memiliki banyak efek. Namun, perusahaan harus sadar serta ingin mengenai pentingnya dilakukan pengendalian dan pencegahan stres kerja.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Jaya atau lebih dikenal dengan nama PAM Jaya merupakan sebuah perusahaan milik daerah Jakarta (BUMD Jakarta). PAM Jaya Jakarta merupakan badan usaha yang memproduksi, mendistribusikan, dan menyediakan transportasi udara yang aman di lingkungan DKI Jakarta. Tujuan PAM Jaya Jakarta adalah meningkatkan produksi, distribusi, dan penyediaan udara bersih bagi warga Jakarta secara *real time*. Dalam memenuhi hal tersebut diperlukan adanya partisipasi pekerja. Maka dari itu, pekerja harus dalam keadaan yang baik secara fisik dan mental. Perusahaan ini memiliki 38 divisi untuk menunjang keberlangsungan produksi, penyediaan, dan pelayanan air bersih. Tiga puluh delapan divisi itu terdiri dari Pengawas Direktorat Utama, Pengawas Direktorat Teknik & Pelayanan, Pengawas Direktorat Umum, Pengawas Khusus, Divisi *Risk, Legal, & Compliance*, Divisi *Corporate Communication & Office Director*, Divisi *Sustainability, HSSE & Management System (West)*, Divisi *Sustainability, HSSE & Management System (Central & East)*, Divisi *Strategical Planning & Business Portfolio*, Divisi *Asset Management & Investment*, Divisi *Engineering Project & Project Management*, Divisi *R&D and Infrastructure*, Divisi Pengendalian Operasi, Divisi Transmisi & Distribusi, Divisi Pengendalian NRW (Central), Divisi *Production & Trunk Main*, Divisi *NRW (East)*, Divisi *Production & Transmission*, Divisi *Operation Study & Water Quality Environment*, Divisi *NRW Handling Operation (West)*, Divisi Pelayanan Area Barat, Divisi Pelayanan Area Timur, Divisi Niaga, Divisi *SBU North* (Utara) Divisi *SBU South* (Selatan), Divisi Pusat & KA, Divisi DPP Barat & Selatan, Divisi *Customer Relation & Administration*, Divisi *Information Technology*, Divisi *Accounting & Finance*, Divisi *Transformation & Change Management*, Divisi *Human Capital (West)*, Divisi *Human Capital (Central)*, Divisi *Human Capital (East)*, Divisi *General Service (West)*, Divisi *General Service (Central)*, Divisi *General Service (East)*, dan Divisi *Procurement*. Setiap divisi memiliki subdivisi serta peran yang lebih spesifik.



Divisi Pengawas Direktorat Utama, Pengawas Direktorat Teknik & Pelayanan, Pengawas Direktorat Umum, Pengawas Khusus merupakan divisi yang mengawasi secara khusus dan internal berdasarkan direktorat. Divisi *Risk, Legal, & Compliance* merupakan berfokus pada arsip perusahaan, surat penyuratan, dan hukum. Divisi *Corporate Communication & Office Director* merupakan divisi yang berurusan dengan komunikasi secara eksternal serta berhubungan dengan perusahaan. Divisi *Sustainability, HSSE & Management System* terbagi menjadi tiga area yaitu Barat, Timur & Pusat. Divisi ini bertugas dalam K3, lingkungan, bisnis proses, dan manajemen sistem pada setiap area. Divisi *Strategical Planning & Business Portfolio* merupakan perencanaan, monitoring, analisa, dan evaluasi mengenai perencanaan korporat. Divisi *Asset Management & Investment* bertugas dalam pendataan, monitoring, dan evaluasi aset serta investasi swasta yang ada di perusahaan.

Divisi *Engineering Project & Project Management* bertugas dalam pengurusan dan pembuatan proyek. Divisi *R&D and Infrastructure* optimalisasi aset, perizinan dan pelegalan, serta portofolio bisnis. Divisi Pengendalian Operasi bertugas dalam pengendalian operasi pada wilayah Barat, Timur, dan kualitas air. Divisi Transmisi & Distribusi bertugas dalam transmisi dan distribusi air pada wilayah Barat dan Timur serta pemetaan jaringan. Divisi Pengendalian *NRW (Central)* menangani terjadinya kehilangan air yang dapat diakibatkan oleh kebocoran atau tindakan ilegal. Divisi *Production & Trunk Main* merupakan divisi yang menangani pemeliharaan, produksi dan pusat penampungan air serta memastikan produksi air tidak bermasalah. Divisi *NRW (East)* merupakan divisi yang berada di wilayah Timur memiliki fungsi yang sama dengan divisi Pengendalian *NRW Central*. Divisi *Production & Transmission* merupakan divisi yang bertugas dalam produksi, transmisi air, pusat pemeliharaan, dan pengolahan air tahap awal. Divisi *Operation Study & Water Quality Environment* bertugas dalam mengecek, meninjau, serta mempelajari proses dan kualitas lingkungan air. Divisi *NRW Handling Operation (West)* memiliki tugas yang sama seperti divisi Pengendalian *NRW* tetapi berpusat di area pelayanan Barat.

Divisi Pelayanan Area Barat berfokus dalam pemberian pelayanan di area Barat DKI Jakarta. Divisi Pelayanan Area Timur bertugas dalam pelayanan di area

timur DKI Jakarta. Divisi Niaga bertugas *marketing* dan berhubungan pada pemasaran. Divisi *SBU North* (Utara) bertugas pendistribusian, perencanaan, pengawasan proses bisnis pada area Utara. Divisi *SBU South* (Selatan) memiliki tugas yang sama seperti SBU North (Utara) tetapi untuk wilayah area Selatan. Divisi Pusat & KA bertugas dalam distribusi jaringan, *customer service*, dan performa di wilayah pusat. Divisi DPP Barat & Selatan memiliki fungsi yang sama seperti divisi Pusat & KA tetapi untuk wilayah Barat dan Selatan. Divisi *Customer Relation & Administration* bertugas dalam *customer care* dan administrasi hubungan pelanggan. Divisi *Information Technology* bertugas dalam berhubungan dengan sistem informasi demi kelancaran pelayanan. Divisi *Accounting & Finance* memiliki fokus tugas dalam keuangan, perencanaan keuangan, pembelian, hingga Analisa keuangan. Divisi *Transformation & Change Management* yang berfungsi dalam transformasi serta perubahan manajemen yang terjadi dalam perusahaan. Divisi *Human Capital* bertugas dalam pemberdayaan pada pekerja, pemberian pelatihan, pengembangan organisasi, dan perekrutan pekerja. Divisi ini terbagi menjadi tiga area yaitu Barat, Timur, dan Pusat. Divisi *General Service* terbagi menjadi tiga area pelayanan, bertugas dalam logistik, pembangunan, fasilitas, dan manajemen bisnis proses. Divisi *Procurement* merupakan divisi yang menangani pengadaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 merupakan sebuah upaya menjaga dan melindungi keselamatan pekerja serta mencegah terjadinya penyakit akibat kerja di lingkungan kerja. Perusahaan berdasarkan syarat-syarat yang diatur dalam Permenaker Nomor 50 Tahun 2012 harus menerapkan SMK3 guna menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja. Dalam SMK3 salah satu yang diatur ialah mengenai pencegahan bahaya baik secara fisik, biologi, kimia, ergonomi, dan psikososial. Hal tersebut berlaku untuk Perusahaan PAM Jaya Jakarta yang memenuhi syarat-syarat untuk menerapkan SMK3 atau K3 di lingkungan kerja guna melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja. Namun kenyataannya penerapan pencegahan dan pengendalian bahaya psikososial belum diterapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriliana, S., (2022) bahwa stres kerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Kota Magelang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Swara, A.,Y., (2021) pada

PDAM Tirtana di Cabang Medan dan Fenti Yunita Putri, F., (2021) mengenai PDAM di Yogyakarta, ternyata ada korelasi yang signifikan antara kondisi kerja dan stres. dan kinerja yang berhubungan dengan pekerja. Pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta terdapat 38 divisi, dimana divisi tersebut memiliki demografi, tuntutan pekerja, keadaan organisasi, dan faktor pendukung yang berbeda. Contoh pada pekerja di Divisi Pengendalian Operasi serta Divisi Transmisi dan Distribusi memiliki tuntutan kerja berbeda dengan divisi lain yaitu harus terus melakukan pengecekan, pengolahan, dan penyaluran air yang sesuai, jika salah satu mesin berhenti akan menyebabkan kerugian pada perusahaan diakibatkan 0,1 detik saja mesin berhenti hal tersebut dapat menghambat jalannya penyaluran air sehingga berhenti disalurkan ke pelanggan hingga tiga hari atau lebih. Selanjutnya divisi di bagian pelayanan memiliki waktu kerja berbeda dengan divisi lain yaitu sistem berupa *shift* serta harus selalu *stand by* selama hampir 24 jam dalam melayani pelanggan. Oleh karena itu, setiap pekerja rentan terkena stres. Berdasarkan penjabaran yang telah dijelaskan, maka perlu adanya analisis mengenai tingkat stres serta faktor risiko yang menyebabkan stres kerja. Hal tersebut bertujuan untuk membantu pekerja dalam mengelola stres kerja yang dialami atau membuat manajemen stres kerja terhadap diri sendiri.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setiap pekerja memiliki permasalahan di perusahaan tempat mereka bekerja. Pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta juga memiliki peluang risiko mengalami terjadinya stres kerja. Hal tersebut dilatarbelakangi pekerja harus tetap menjaga kinerja dalam produksi, penyediaan, penyaluran air, pelayanan, hingga urusan bisnis perusahaan. Jika salah satu terhentikan menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. Selain itu pekerja juga berhubungan langsung kepada pelanggan terutama dalam pengaduan dan keluhan terhadap air. Tak hanya dalam menghadapi pelanggan, hal-hal lain terkait pekerjaan (beban kerja, waktu kerja, dan tuntutan pekerjaan) membuat pekerja lebih berisiko lebih besar menyebabkan terjadinya stres. Kondisi stres yang tidak ditangani secara cepat, berlanjut, dan tepat akan berpengaruh terhadap tubuh (fisik dan mental) pekerja. Hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja pekerja hingga dapat merugikan perusahaan. Dalam mengetahui dan menentukan penerapan manajemen stres yang tepat harus diketahui

faktor risiko yang menjadi penyebab terjadinya stres pada pekerja di Perusahaan PAM Jaya Jakarta. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini berupa faktor-faktor risiko stres kerja apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya stres pada pekerja di Perusahaan PAM Jaya Jakarta?

### **1.3 Tujuan**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Adapun tujuan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan. Tujuan umum dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui faktor risiko stres kerja pada pekerja di Perusahaan PAM Jaya Jakarta.”

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus adalah tujuan yang lebih rinci dari pada tujuan umum. Maka dari itu tujuan khusus dalam penelitian ini sebagai berikut:

- A. Mengetahui distribusi frekuensi gambaran stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- B. Mengetahui adanya hubungan usia terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- C. Mengetahui adanya hubungan jenis kelamin terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- D. Mengetahui adanya hubungan status pernikahan terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- E. Mengetahui adanya hubungan waktu kerja terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- F. Mengetahui adanya hubungan masa kerja terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- G. Mengetahui adanya hubungan interpersonal terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- H. Mengetahui adanya hubungan tuntutan pekerjaan terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- I. Mengetahui adanya hubungan kontrol terhadap pekerjaan terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.

- J. Mengetahui adanya hubungan dukungan sosial terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- K. Mengetahui adanya hubungan konflik peran terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta.
- L. Mengetahui adanya hubungan perubahan dalam organisasi terhadap kejadian stres kerja pada pekerja perusahaan PAM Jaya Jakarta,
- M. Mengetahui adanya faktor risiko yang paling berhubungan terhadap kejadian stres kerja pada pekerja di Perusahaan PAM Jaya Jakarta.

#### **1.4 Manfaat**

##### **1.4.1 Bagi Peneliti**

- A. Menambah pengetahuan mengenai ilmu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terutama dalam permasalahan psikososial tentang stres kerja.
- B. Mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari mengenai psikososial terkhusus tentang stres kerja.

##### **1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat**

- A. Pengetahuan tentang masalah psikososial yaitu cabang ilmu K3 tentang stres kerja dapat dikembangkan untuk melengkapi literatur.
- B. Menambah literatur ilmiah (kepuustakaan) bagi perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
- C. Menjadi referensi akademik Civitas Akademika FKM Universitas Sriwijaya untuk penelitian selanjutnya.

##### **1.4.3 Bagi Perusahaan PAM Jaya Jakarta**

- A. Pekerja dapat mengetahui faktor-faktor penyebab stres sehingga dapat mencegah dan menanggulangi stres yang terjadi.
- B. Perusahaan dapat sebagai acuan dalam membuat kebijakan terkait pengelolaan dan pencegahan terhadap stres yang dialami pekerja.
- C. Dapat menyusun mengenai manajemen stres bagi pekerja.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

##### **1.5.1 Lingkup Lokasi**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan PAM Jaya Jakarta, DKI Jakarta.

### **1.5.2 Lingkup Materi**

Materi penelitian ini ialah cakupan materi bahaya psikososial yang merupakan bagian dari cabang ilmu keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

### **1.5.3 Lingkup Waktu**

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Mei 2023.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M. (2022). Kualitas Tidur Perawat dapat Dipengaruhi oleh Tingkat Stres Kerja Perawat. *Journal of Management Nursing*, 1(2), 52–59.
- Ahmad, A., & Jaya, I. (2021). *Biostatistik: Statistik dalam Penelitian Kesehatan* (Pertama). KENCANA.
- Alam, P. F., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Sublimapsi*, 2(1), 9–19.
- Alonso, F., Esteban, C., Gonzalez-Marin, A., Alfaro, E., & Useche, S. A. (2020). Job stress and emotional exhaustion at work in Spanish workers: Does unhealthy work affect the decision to drive? *PLoS ONE*, 15(1).  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0227328>
- Amalia, B. R., Wahyuni, I., & Ekawati, E. (2017). Hubungan antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir dan Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Guru Di Slb Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(5).
- Aprianti, R., & Agus, S. (2018). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Dosen Tetap Stikes Y Bengkulu. *Jurnal Photon*, 9(1).
- Arif, M., & Malaka, T. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak di PT. X. *Jurnal UNMUH* 8(1).  
<http://openjournal.unmuhpnk.ac.id/index.php/JKMK?page=index>
- Arifin, S., & Rohim Tualeka, A. (2019). Hubungan Stres dengan Risiko Penyakit Kardiovaskuler pada Perawat Rumah Sakit. *The Indonesian Journal of Public Health*, 4(2), 75–80.
- Awalia, M. J., Medyati, N., & Giay, Z. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(2).  
<http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat *Work From Home* di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1).  
<https://doi.org/10.22435/mpk.v31i1.3521>

- Baiti, N. K. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Satuan Pengamanan PT. X Tahun 2021. *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Balmus, I. M., Robea, M., Ciobica, A., & Timofte, D. (2019). Perceived Stress and Gastrointestinal Habits In College Students. In *Acta Endocrinologica* (Vol. 15, Issue 2, pp. 274–275). Acta Endocrinologica Foundation. <https://doi.org/10.4183/aeb.2019.274>
- Bickford, M. (2005). *Workplace Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions*. Canadian Mental Health Association. Binti Ahmad Fuad, N. I., & Maat, S. M. (2020). Sorotan Literatur Bersistematik: Faktor Stres dalam kalangan Guru Matematik. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 167–173. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i11.554>
- Binti Ahmad Fuad, N. I., & Maat, S. M. (2020). Sorotan Literatur Bersistematik: Faktor Stres dalam kalangan Guru Matematik. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 167–173. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i11.554>
- Bridger, R. S., Dobson, K., & Davison, H. (2016). Using the HSE stress indicator tool in a military context. *Ergonomics*, 59(2), 195-206.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7.
- Cik Ayu Saadiah Isnainy, U., Dian Furqoni, P., Aryanti, L., & Sari Asdi, L. (2019). Hubungan Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Irna Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr.H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Manuju: Malahayati Nursing Journal*. 1(1).
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1999). *Executive EQ: Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Dalimunthe, D. M. jafar, Meutia, A., & Lubis, A. S. (2022). Art Therapy Sebagai Manajemen Stres dalam Meningkatkan Kinerja Wanita Pekerja. *Psychocentrum Review*, 4(1), 99–106. <https://doi.org/10.26539/pcr.41822>
- Efriana, Yuniar. Nani, & Kusnan, A. (2021). Determinan Kejadian Stres Kerja pada Nakes di Tengah Wabah Covid-19 di BLUD RS Kab. Bombana tahun 2020. *JURNAL ILMIAH OBSGIN: Jurnal Ilmiah Ilmu Kebidanan & Kandungan*, 13(2).
- Gede Eka, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Terjadinya Stres Kerja Pada Pekerja Wanita. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 91–99.



- Ghofur, A., Bahtiar Sulistyan, R., & Irwanto, J. (2019). Dampak Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Mustika Buana Sejahtera di Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 2(2). <http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm|89>
- Gilang, A., Wanara, B., & Pangarso, A. (2017). Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pikiran Rakyat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(3), 195. <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i3.716>
- Grasiaswaty, N., Pradita, L., & Sadida, N. (2022). Health and Safety Executive Work Related Stress Scale - Indonesian Version: Reliability and Convergent Validity. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 11(3), 402–411. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v11i3.2022.402-411>
- Harrington, J. M. (2001) 'Health Effect of Shift Work and Extended Hours of Work', *Journal of Occupational Health and Environment Medicine*.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Harnani, Y., & Rasyid, Z. (2019). *Statistik Dasar Kesehatan*. Deepublish.
- Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2018). Work Stress Prevention Needs Of Employees And Supervisors. *BMC Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>
- Health Safety Executive. (n.d.). *Health and Safety Statistics 2021*. <https://www.hse.gov>.
- Hermanto, K., Firda Utami, S., & Indryani, T. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Terbarukan Buana Plts Selong Lombok Timur. *Jurnal Teknik Dan Sains*, 3(2), 33–39.
- Hidayati, L. N., & Harsono, D. M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen*. 18.
- Hwang, W. J., & Kim, M. (2022). Work-Related Stress, Health Status and Status of Health Apps Use in Korean Adult Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063197>
- Ichsan Hidayat, M., & Rachmi, A. (2019). Hubungan Usia dan Masa Kerja terhadap Tingkatan Stres di Bagian Produksi PT. Multi Garmentama Bandung. *Prosiding Pendidikan Dokter*.

- Ikegami, K., Ando, H., Eguchi, H., Tsuji, M., Tateishi, S., Mori, K., Muramatsu, K., Fujino, Y., & Ogami, A. (n.d.). *Article type: Original Article Relationship Among Work-Treatment Balance, Job Stress, And Work Engagement In Japan: A Cross-Sectional Study*.
- ILO (2016) 'Menuju lingkungan kerja yang bebas stres'. Available at: [https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS\\_495521/lang--en/index .htm](https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_495521/lang--en/index.htm).
- Inc, G. (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*.
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2019). *Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV AMELIA BATIK*.
- Jang, J., Kim, Y., Song, J., & Kim, I. (2021). Occupation, Work-Related Stress, And Personal Characteristics Among Suicide Deaths With Occupation-Related Compensation Claims In Korea. *Journal of Occupational Health*, 63(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12233>
- Kadek Suryani, N., Kadek Suryani, N., & Agus Dian Maha Yoga, G. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. In *Jurnal Widya Manajemen* (Vol. 1, Issue 1).
- Karima, A. (2014). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014.
- Kemenkes P2PTM. (2016). *Kelola Stres*. <https://P2ptm.Kemkes.Go.Id/Cerdik/Kelola-Stres/>.
- Kemenkes RI. (2018). Hasil Riset Kesehatan Dasar Tahun 2018. *Kementerian Kesehatan RI*, 53(9), 1689–1699.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2018). *Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang Kesehatan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja*. [www.peraturan.go.id](http://www.peraturan.go.id)
- Levy, B. S. and Wegman, D. H. (2006) *Occupational Health Recognizing and Preventing Work Related Disease*. Third. Boston.
- Love, Peter E.D, Z. irani dan C. S. Influence of Job Demands, Job Control and Social Support on Information Systems Professionals' Psychological Well-Being. *Int. J. Manpow*. 28, No. 6., (2007).
- Lubis, I. H. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 2(2), 188–193. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i2.105>

- Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bps.11224>
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina Tbbm Bitung. *Jurnal KESMAS*, 7(5).
- Manullang, E. Z., Ekawati, E., & Jayanti, S. (2019). Hubungan Job Demand, Job Control, Dan Usia Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 54-60.
- Margaret Singal, E., Ellen Manampiring, A., & Ester Nelwan, J. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1).
- Maydinar, D. D., Fernalia, & Robiansyah, V. A. (2020). Hubungan Shift Kerja dan Masa Kerja dengan Stres Kerja Perawat Kamar Bedah RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu Tahun 2019. *CHMK NURSING SCIENTIFIC JOURNAL*, 4(2).
- Marsytha Febriyanti Achmar, Syawal K. Saptaputra, & Irma Yunawati. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT X. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(9), 3589–3595. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i9.1216>
- Meilasari, T., Anggraini, M. T., & Novitasari, A. (2018). Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal di Kota Semarang. *Universitas Muhammadiyah Semarang*.
- Meiliana, M. (2020). Psychological Capital Dan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Mn. *Psibernetika*, 13(1). <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v13i1.2313>
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67–72. <https://doi.org/10.1136/oem.59.1.67>
- Mualim, & Adeko, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer PT. Bukit Angkasa Makmur (Bam) di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Journal of Nursing and Public Health*, 8(1).
- Munandar, Ashar Sunyoto. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia. 2008.
- Mundung, G. J., Kairupan, R., & Kundre, R. (2019). Hubungan Mekanisme Koping Dengan Stres Kerja Perawat Di RSUD Gmim Bethesda Tomohon (Vol. 7, Issue 1).

- Mustakim, M., & Putri, R.A. (2023). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 65-70.
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725–744. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Nccih. (n.d.). *Press Reset on Stres*.
- Nengah, N., Sulistyawati, N., Purnawati, S., & Made Muliarta, I. (2019). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kerja Shift di Instalasi Gawat Darurat Rsud Karangasem. In *JURNAL MEDIKA* (Vol. 8, Issue 1). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum>
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99-108.
- NIOSH (1999) ‘Stress at Work’. Available at: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Ketiga). PT. Rineka Cipta.
- Nurhidayati, WO. (2016). Suasana Suhu Ruangan dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Karyawan di Unit Instalasi Binatu RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. *Disertasi Doktor*, Universitas Gadjah Mada.
- Nurul Syafitri, E. (2018). Pengaruh Teknik Relaksasi Autogenik Terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Astra Honda Motor di Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan Respati Yogyakarta*, 5(2), 395–398. <http://nursingjournal.respati.ac.id/index.php/JKRY/index>
- Olivia, I. S., Firdani, F., & N. W. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Dengan Stres Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan*, 03(1).
- Oktaviano, R. B. (2021). Hubungan Iklim Kerja Panas dan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja pada Pekerja di Industri Pengecoran Logam CV Mega Jaya Logam Ceper Klaten.
- Pajow, C., Kawatu, P. A. T., & Rattu, J. A. M. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller PT.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. In *Jurnal KESMAS* (Vol. 9, Issue 7).

- Pariangan, O., & Djunaidi, Z. (2022). Analisis Faktor-Faktor Risiko Psikososial Di Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi PT X. *Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2).
- Parinduri, A. I., Br Ginting, L. R., Irmayani, I., & Prabaja, R. E. (2020). Hubungan Lama Kerja Dan Kebisingan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Unit Produksi Paving Block Di Ud. Rizki Assila Ulfa Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Kesmas Dan Gizi (JKG)*, 3(1), 84–90. <https://doi.org/10.35451/jkg.v3i1.518>
- Parlinda, M., Malaka, T., & Novrikasari. (2020). Hubungan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Jurnalis Perempuan Di Kota Palembang. *Jurnal Media Kesehatan*, 13(2).
- Queensland, W. H. and S. (2020) Managing Risks. Available at: <https://www.worksafe.qld.gov.au/safety-and-prevention/creating-safe-work/managing-risks>
- R, A. S., Wiediartini, & Disinama, A. M. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Faktor Individu Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Assembly Perusahaan Galangan Kapal. *Proceeding 2nd Conference On Safety Engineering*, 2(1).
- Rachmad, A. (2021). Keterkaitan Gender, Usia, Terhadap Prestasi Dan Stres Kerja. *Proceeding of 1st Annual Interdisciplinary Conference on Muslim Societies*, 1.
- Rahma Shintyar, A., & Widanarko, B. (2021). Analisis Hubungan Antara Karakteristik Pekerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT. Lti Yang Bekerja Dari Rumah Selama Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. 5(2).
- Rahmadina, S., Alkaff, R. N., Shofwati, I., Sari, M., & Aristi, D. (2022). Determinan Stress Kerja pada Pengendara Ojek Online di Jabodetabek. *Jurnal Masyarakat Sehat Indonesia (JMSI)*, 1(2).
- Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan Search And Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang. 2(1), 2655–6936. <https://www.>
- Ramadhan, M. R., & Fajrianti. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 327–337. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

- Ravalier, J. M., McVicar, A., & Boichat, C. (2020). Work stres in NHS employees: A mixed-methods study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186464>
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. In *Sam Ratulangi Journal of Public Health* (Vol. 1, Issue 1).
- Riza, M., Staf, S., Fakultas, P., Universitas, K., Semarang, M., & Korespondensi, P. (2019). *Analisis Faktor Resiko Stres Akibat Kerja pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang Analysis of Stress Risk Factors Due to Work in Formal Sector Workers and Informal Sector in Semarang City*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Rochmawati, D. H. (2014). MANAJEMEN STRES. *Majalah Ilmiah Sultan Agung Unissula*.
- Roh, K. R., & Kim, E. B. (2021). An Analysis Of Male And Female Managers' Responses To Work Stres: Focused On The Case Of South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph182111119>
- Rosanna, S. F., Hartanti, R. I., & Indrayani, R. (2021). Hubungan Antara Faktor Individu Dan Kejenuhan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat. *IKESMA*, 17(2), 111. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i2.24783>
- Rudyarti, E. (2020). Analisis Hubungan Stres Kerja, Umur, Masa Kerja Dan Iklim Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawat.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Istiana, T. (2020). *Manajemen Stres Kerja* (N. M. Syafitri, Ed.; I). Deepublish.
- SHABRINA, L. H. (2021). Analisis Beban Kerja Mental Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Konveksi Bagian Penjahitan di Aneka Garment Gunungpati Semarang. *Doctoral Dissertation, Diponegoro University*.
- SHRM. (2022). *State of the Workplace Study 2021-2022*.
- Siemin Ciamas, E., Friska Siahaan, R. B., & Vincent, W. (2019). Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi*

- Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 75–78. <https://seminar-id.com/seminas-sainteks2019.html>
- Siswadi, Y., & Tupti, Z. (2020). Faktor Determinan Stres Kerja dan Kinerja Perawat  
Determinants of Job Stres and Performance of Nurses. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Stranks, J. (2005). *Stres at Work Management and Prevention*. Elsevier.
- Suci, I. S. M. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220-229.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit ALFABETA Bandung.
- Suhartono, F., Wetik, S., & Pondaag, F. (2021). Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Syndrome Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 4(4). <https://journal.ppnijateng.org/index.php/jikj>
- Sukandarrumidi. (2014). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Keempat). Gadjah Mada University Press.
- Sulastrri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sulistiyana, I., & Suci, M. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220–229.
- Sumanta, J. (2022). Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja dan Peran Organisasi dengan Stress Kerja pada Karyawan di PT Antang Gunung Meratus Tahun 2021. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*.
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 92-100.
- Tsutsumi, A., Kayaba, K., Theorell, T., & Siegrist, J. (2001). Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress models. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 146-153.

- van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & de Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. In *BMJ Open* (Vol. 10, Issue 7). BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., Prawesti Ningrum, E., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Wang, J., Liu, J., Xie, H., & Gao, X. (2022). Effects of Work Stress and Period3 Gene Polymorphism and Their Interaction on Sleep Quality of Non-Manual Workers in Xinjiang, China: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph19116843>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies. *Chest Journal*, 158(1).
- WHO. (2020, October 19). *Occupational Health: Stress At The Workplace*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.
- WHO. (2021, October 21). *Stress*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Yuliani, SD, & Widajati, N. (2021). Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Subyektif dengan Stres Kerja pada Pekerja Spinning. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 10 (1), 117-127.
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2018). *STRES KERJA* (I). Semarang University Press.
- Yulius, I. T., & Lubis, S. R. H. (2021). Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja Pada Pekerja (Abk) Kapal Pengangkut LNG di PT. X. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 1(2), 169–190. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/EOHSJ>
- Zainiyah, AA. (2012). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Area Manufacturing di PT.X Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18706.



- Zawawi, N. I. M., Md Sham, F., & Ismail, A. (2019). Stres according to the western and Muslim scholars. *International Journal of Islamic Thought*, 16, 85–97. <https://doi.org/10.24035/ijit.16.2019.008>
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2020). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46.