



Gambaran Tingkat Stres pada Pekerja PT. Sucofindo Cabang Surabaya Tahun 2022

Dimas Andino Ardi¹, Kuuni Ulfah Naila El Muna², Dony Dwimarta³, Luthfiana Dysi Setiawati⁴

^{1,2,3,4}Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: dimasandino066.km19@student.unusa.ac.id

Abstract

In their work activities, PT Sucofindo employees experience various exposures to potential hazards, one of which is psychological factors. Psychological factors arise due to relationships between humans, humans and work, ambiguous role problems, role conflicts, career development, and others. The method used in the study was descriptive observational with a cross sectional design, and the one used in this study used secondary data in 2022 conducted on 25 employees of PT Sucofindo, a measuring instrument used by PT Lingker experts. Sucofindo Surabaya Branch in this study is an SDS (Stress Diagnosis Survey) questionnaire adopted from Regulation No. 5 of 2018. PT Sucofindo employees who were respondents experienced role taxation (84%), role conflict (84%), quantitative overload (72%), qualitative overload (68%), career development (80%), responsibility towards others (80%). It can be concluded that PT Sucofindo employees who were respondents in this study mostly experienced moderate and mild stress. Companies are advised to re-conduct counseling on preventing work stress, conducting work process evaluations, conducting regular checks related to work stress, maintaining and improving the feasibility / comfort of the work environment.

Keywords: Worker, Work Stress, PT. Sucofindo

Abstrak

Dalam aktivitas kerjanya, karyawan PT Sucofindo mengalami berbagai paparan terhadap potensi bahaya, salah satunya faktor psikologis. Faktor psikologis muncul karena hubungan antara manusia, manusia dengan pekerjaan, masalah peran yang ambigu, konflik peran, pengembangan karir, dan lain-lain. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah observasional deskriptif dengan desain cross sectional, dan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder pada tahun 2022 yang dilakukan terhadap 25 karyawan PT Sucofindo, alat ukur yang digunakan oleh para ahli PT Lingker. Sucofindo Cabang Surabaya dalam penelitian ini merupakan kuesioner SDS (Stress Diagnosis Survey) yang diadopsi dari Peraturan No. 5 Tahun 2018. Karyawan PT Sucofindo yang menjadi responden mengalami pajak peran (84%), konflik peran (84%), quantitative overload (72%), qualitative overload (68%), pengembangan karir (80%), tanggung jawab terhadap orang lain (80%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Sucofindo yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar mengalami stres sedang dan ringan. Perusahaan disarankan untuk kembali melakukan penyuluhan

Penulis Korespondensi:

Dimas Andino Ardi | dimasandino066.km19@student.unusa.ac.id

pengecekan secara berkala terkait stres kerja, menjaga dan meningkatkan kelayakan/kenyamanan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Pekerja, Stres Kerja, PT. Sucofindo

PENDAHULUAN

PT Sucofindo sebagai perusahaan inspeksi terbesar di Indonesia memiliki 167 jenis layanan dengan kantor pelayanan. Sucofindo terdiri dari 28 cabang dan 32 unit layanan tersebar di pelosok Indonesia. Di Surabaya terdapat 3 kantor yang berlokasi di Jl. A. Yani No. 315, Surabaya (laboratorium) dan kantor cabang Kalibutih yang berlokasi di Jl. Kalibutih No. 215 Surabaya serta KUP Gresik yang berlokasi di Jl. Harun Thohir No. 1, Singosari Sidorukun Gresik.

Dalam aktivitas kerjanya karyawan PT Sucofindo mengalami berbagai paparan potensi bahaya, salah satunya faktor psikologis. Faktor psikologis timbul akibat hubungan antar manusia, manusia dengan pekerjaan, masalah peran ambigu, konflik peran, pengembangan karir, dan lain-lain. Hal tersebut jika tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak pada kesehatan dan keselamatan yaitu stres kerja, stress kerja bila berkepanjangan atau ekstrim, berdeampak pada penurunan kesehatan mental dan buruknya perilaku kesehatan (seperti makan makanan tidak sehat, penurunan aktivitas fisik, peningkatan konsumsi alkohol, gangguan tidur), gangguan psikologi (depresi, *anxiety*, *burnout*, bunuh diri) serta cedera atau penyakit fisik (gangguan kardiovaskular, gangguan muskuloskeletal, gangguan pencernaan, penurunan daya tahan tubuh).

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Arfani & Luturlean, 2018). Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari, dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat (Apriansyah, 2020). Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan karyawan tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan (Biru et al., 2016). Faktor-faktor penyebab stress kerja menurut (Robbins, 2003) dalam (Sucofindo, 2022) adalah faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja, diperkirakan bahwa 80% sampai 90% dari semua kejadian kecelakaan di industri terkait dengan masalah pribadi dan ketidakmampuan pekerja untuk menangani stres (Saleh, 2008) dalam (Sucofindo, 2022). Masalah perilaku individu yang berkaitan dengan stres kurang yaitu, makan atau terlalu banyak makan, tidak bisa tidur, merokok, penyalahgunaan obat terlarang (Gusti Yuli Asih, S.Psi et al., 2018).

Menurut Permenaker No. 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan kerja, perusahaan wajib melakukan monitoring evaluasi faktor bahaya dalam lingkungan kerja setiap tahun sekali untuk mencegah efek buruk terhadap tenaga kerja. Jika pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja sebelumnya (Kempenaker No. 13 tahun 2011 tentang NAB Faktor Fisik dan Kimia di tempat kerja) faktor bahaya yang harus dimonitor meliputi faktor fisik dan kimia, maka pada Permenaker No. 5 tahun 2018 ini ada tambahan faktor ergonomi, psikologis dan biologis.

Dilihat dari betapa pentingnya faktor psikologis dalam dunia kerja, banyaknya dampak yang beresiko mengalami kecelakaan kerja dan terganggunya kesehatan kerja jika faktor psikologis disepelekan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mempelajari

terutama untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Sucofindo Kota Surabaya pada tahun 2022.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah observasional deskriptif dengan desain *cross sectional*. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder pada tahun 2022 yang dilakukan pada 25 karyawan PT Sucofindo yang terdiri dari karyawan PT Sucofindo cabang Surabaya Kalibutih (12 pegawai) dan PT Sucofindo Laboratorium cabang Surabaya (10 pegawai) serta KUP PT Sucofindo Gresik (3 pegawai). Alat ukur yang digunakan oleh ahli lingker PT. Sucofindo Cabang Surabaya dalam penelitian ini adalah kuesioner SDS (Survei Diagnosis Stres) yang diadopsi dari Permen No. 5 tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, kuisisioner ini terdiri dari 30 pertanyaan yang mencakup berbagai macam sumber stres kerja (*stressor*). Variabel penyebab stress kerja pada penelitian ini hanya menggunakan faktor lingkungan kerja yaitu faktor intrinsik pekerjaan (beban berlebih secara kualitatif dan kuantitatif), peran dalam organisasi (ketaksaan pern, konflik peran, tanggungjawab terhadap orang lain, dan pengembangan karir).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah karakteristik individu responden kajian psikologi PT Sucofindo Cabang Surabaya.

Tabel 1. Distribusi Karakterisitk Individu

Karakterisitk Individu	PT. Sucofindo Kalibutih (%)	PT. Sucofindo A. Yani (%)	PT. Sucofindo (%)	Total (%)
Jenis kelamin				
Laki-laki	8 (32,00%)	6 (24,00%)	2 (8,00%)	16 (64,00%)
Perempuan	4 (16,00%)	4 (16,00%)	1 (4,00%)	9 (36,00%)
Usia				
<30 tahun	6 (32,00%)	6 (24,00%)	1 (4,00%)	13 (57,00%)
30-40 tahun	5 (20,00%)	4 (16,00%)	1 (4,00%)	10 (40,00%)
>40 tahun	1 (4,00%)	0 (0,00%)	1 (4,00%)	2 (8,00%)
IMT				
Underweight (<18.5)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)
Normal (18.5-22.9)	10 (40,00%)	6 (24,00%)	1 (4,00%)	17 (68,00%)
Overwight (23-29.9)	1 (4,00%)	3 (12,00%)	1 (4,00%)	5 (20,00%)
Obesity (>=30)	1 (4,00%)	1 (4,00%)	1 (4,00%)	3 (12,00%)
Pengalaman kerja				
Karakterisitk Individu	PT. Sucofindo Kalibutih (%)	PT. Sucofindo A. Yani (%)	PT. Sucofindo (%)	Total (%)
<5 tahun	2 (8,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	2 (8,00%)
5-10 tahun	8 (32,00%)	8 (32,00%)	2 (8,00%)	18 (72,00%)

>10 tahun	2 (8,00%)	2 (8,00%)	1 (4,00%)	5 (20,00%)
Status				
Kepegawaian				
Tetap	6 (24,00%)	5 (20,00%)	1 (4,00%)	12 (48,00%)
Kontrak	6 (24,00%)	5 (20,00%)	2 (8,00%)	13 (57,00%)
Lama Bekerja				
<1 jam	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)
1-4 jam	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)
>4 jam	12 (48,00%)	10 (40,00%)	3 (12,00%)	25 (100,00%)
Kebiasaan				
microbreak				
Sering	10 (40,00%)	6 (24,00%)	2 (8,00%)	18 (72,00%)
Kadang-kadang	2 (8,00%)	4 (16,00%)	1 (4,00%)	7 (28,00%)
Tidak pernah	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)
Kebiasaan				
Olahraga				
Sering (3-4x/mgg)	2 (8,00%)	1 (4,00%)	1 (3,60%)	4 (16,00%)
Kadang (1-2x/mgg)	8 (32,00%)	8 (32,00%)	3 (12,00%)	19 (76,00%)
Tidak pernah	2 (8,00%)	1 (4,00%)	0 (00,00%)	3 (12,00%)
Kebiasaan				
Merokok				
Perokok	3 (12,00%)	3 (12,00%)	1 (4,00%)	7 (28,00%)
Tidak merokok	8 (32,00%)	7 (28,00%)	2 (8,00%)	17 (68,00%)
Pernah merokok	1 (4,00%)	0 (00,00%)	0 (00,00%)	1 (4,00%)

Sumber : data primer PT. Sucofindo Cabang Surabaya (2022)

Responden pada penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki (64,00%) lebih banyak dibanding perempuan (36,00%). Ada 2 orang yang berusia > 40 tahun (8,00%), sebagian besar untuk berat badan normal (68,00%), sebagian besar telah bekerja 5 - 10 tahun (72,00%). Status kepegawaian responden sebagian besar sebagai pegawai kontrak (57,00%) dengan jam kerja sehari sebagian besar > 4jam (100,00%). Sebagian besar responden hanya melakukan istirahat singkat di antara jam kerjanya dengan frekuensi sering (72,00%). Sebagian responden yang sering berolahraga (76,00%) dan sebagian besar responden bukan perokok (68,00%).

Berikutnya adapun tingkat stres kerja yang dialami responden, Klasifikasi tingkat stres menurut (Wulandari, 2014) dibagi menjadi 3 tingkatan yaitu, stress ringan, stress sedang, stress berat, seperti yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel. 2 Hasil Pengukuran tingkat stres kerja menggunakan Survey Diagnosis Stres di PT Sucofindo Cabang Surabaya tahun 2022

Kategori stres kerja	PT. Sucofindo Kali butuh	PT. Sucofindo A. Yani	PT. Sucofindo Gresik	Total
Ketaksaan Peran				
Stres Ringan	2 (8%)	2 (8%)	0 (0%)	4 (16%)
Stres Sedang	10 (40%)	8 (32%)	3 (12%)	21 (84%)
Stres Berat	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Konflik Peran				
Stres Ringan	2 (8%)	2 (8%)	0 (0%)	4 (16%)
Stres Sedang	10 (40%)	8 (32%)	3 (12%)	21 (84%)
Stres Berat	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Beban Berlebih				
Kuantitatif				
Stres Ringan	2 (14%)	4 (16%)	0 (0%)	6 (24%)
Stres Sedang	9 (40%)	6 (24%)	3 (12%)	18 (72%)
Stres Berat	1 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (4%)
Beban Berlebih				
Kualitatif				
Stres Ringan	2 (14%)	4 (16%)	0 (0%)	6 (24%)
Stres Sedang	9 (36%)	6 (24%)	2 (8%)	17 (68%)
Stres Berat	1 (4%)	0 (0%)	1 (4%)	2 (8%)
Pengembangan				
Karir				
Stres Ringan	3 (12%)	2 (8%)	0 (0%)	5 (20%)
Stres Sedang	9 (36%)	8 (32%)	3 (12%)	20 (80%)
Stres Berat	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Tanggung jawab terhadap orang lain				
Stres Ringan	3 (12%)	2 (8%)	0 (0%)	5 (20%)
Stres Sedang	9 (36%)	8 (32%)	3 (12%)	20 (80%)
Stres Berat	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Sumber : PT. Sucofindo Cabang Surabaya (2022)

Ketaksaan peran : Responden sebagian besar (84,00%) mengalami stres sedang akibat ketaksaan peran dari total responden 25 orang, dan persentase stres sedang akibat ketaksaan peran ini persentasenya lebih tinggi pada responden yang berasal dari Kantor Cabang Kalibutih sebesar (40,00%) dibanding responden yang berasal dari Laboratorium A.Yani sebesar (32,00%) dan dari KUP Gresik sebesar (12,00%). Responden yang mengalami stres ringan akibat ketaksaan peran seluruhnya sebesar (16,00%) dari total responden 25 orang. Stres ringan akibat ketaksaan peran lebih tinggi persentasenya pada responden yang berasal dari Kantor Cabang Kalibutih dan Laboratorium A.Yani sebesar (8,00%) dibanding responden yang berasal dari KUP Gresik tidak ditemukan yang mengalami stres ringan.

Konflik peran : Responden sebagian besar mengalami stres sedang akibat konflik peran sebesar (84,00%) dari total responden 25 orang. Stres tingkat sedang akibat konflik peran yang dialami oleh responden yang berasal dari Kantor Cabang Kalibutih lebih tinggi persentasenya sebesar (40,00%) dibanding responden yang berasal dari Laboratorium A.Yani sebesar (32,00%) dan dari KUP Gresik sebesar (12,00%). Akibat konflik peran ini, sebanyak (16,00%) responden mengalami stres ringan dan persentase stres tingkat ringan akibat konflik peran ini lebih banyak terjadi pada responden yang berasal dari Kantor Cabang kalibutih dan Laboratorium A.Yani sebesar (8,00%) dibanding responden yang berasal dari KUP Gresik tidak ditemukan yang mengalami stres ringan.

Beban Berlebih Kuantitatif : Sebagian besar responden mengalami stres tingkat sedang akibat beban berlebih kuantitatif sebesar (72,00%) dari jumlah responden 25 orang. Stres

tingkat sedang akibat beban berlebih kuantitatif ini lebih tinggi persentasenya pada responden yang berasal dari Kantor Cabang Kalibutih sebesar (36,00%) dibandingkan responden yang berasal dari Laboratorium A.Yani sebesar (24,00%) dan dari KUP Gresik sebesar (12,00%). Sedangkan stres tingkat ringan akibat beban berlebih kuantitatif lebih tinggi persentasenya pada responden yang berasal dari Kantor Cabang Kalibutih sebesar (14,00%) dibanding yang berasal dari Laboratorium A.Yani sebesar (16,00%) serta pada KUP Gresik tidak ditemukan yang mengalami stres ringan. Stres tingkat berat akibat beban berlebih kuantitatif ini juga ditemukan pada salah satu responden yang berasal dari Kantor Cabang Kalibutih sebesar (4,00%)

Beban Berlebih Kualitatif : Stres akibat beban berat kualitatif tingkat sedang dan berat memiliki persentase yang sama yaitu sebesar (68,00%) dari total responden 25 orang. Namun persentase tingkat stres sedang lebih tinggi dialami responden dari Kantor Cabang Kalibutih sebesar (36,00%) dibanding responden yang berasal dari Laboratorium A.Yani sebesar (24,00%) dan dari KUP Gresik sebesar (4,00%). Sedangkan tingkat stres ringan akibat beban berlebih kualitatif lebih tinggi persentasenya pada responden yang berasal dari Kantor Cabang Kalibutih sebesar (14,00%) dibanding yang berasal dari Laboratorium A.yani sebesar (16,00%) serta pada KUP Gresik sebesar (8,00%) yang mengalami stres ringan. Sedangkan Stres tingkat berat akibat beban berlebih kualitatif ini tidak ditemukan pada seluruh responden.

Pengembangan Karir : Sebagian besar responden mengalami stres tingkat sedang akibat masalah pengembangan karir sebesar (80,00%) dari total responden 25 orang. Stres tingkat sedang akibat masalah pengembangan karir ini lebih tinggi persentasenya pada responden yang berasal dari Kantor Cabang Kalibutih sebesar (36,00%) dibanding responden yang berasal dari Laboratorium A.Yani sebesar (32,00%) dan dari KUP Gresik sebesar (12,00%). Responden juga ada yang mengalami stres ringan akibat masalah pengembangan karir berasal dari Kantor Cabang Kalibutih sebesar (12,00%) dibanding yang berasal dari Laboratorium A.yani sebesar (8,00%) serta pada KUP Gresik tidak ditemukan yang mengalami stres ringan. Untuk responden yang mengalami stres berat ini akibat masalah pengembangan karir tidak ditemukan pada seluruh responden.

Tanggungjawab Terhadap Orang lain : Stres yang dialami responden akibat tanggungjawab pada orang lain di tempat kerja sebesar (80,00%) dari total responden 25 orang. Stres sedang akibat tanggungjawab terhadap orang lain yang dialami responden dari Kantor Cabang Kalibutih persentasenya jauh lebih tinggi (36,00%) dibanding responden yang berasal dari Laboratorium A.Yani (32,00%) dan dari KUP Gresik sebesar (12,00%). Tanggungjawab terhadap orang lain yang dimaksud adalah kewajiban yang dilakukan dan berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan kerja yang menimbulkan stres kerja.

DISKUSI

Sumber atau pemicu stres kerja sedang pada karyawan PT SUCOFINDO Cabang Surabaya berada pada variabel ketaksamaan peran (tujuan dan pekerjaan yang tidak jelas, tidak jelas kepada siapa harus melapor dan/atau siapa yang melapor kepada dirinya, tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan, tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan dalam memenuhi tujuan organisasi secara keseluruhan). Berikutnya konflik peran (mengerjakan tugas atau proyek yang tidak perlu, terjepit di tengah-tengah antara atasan

dan bawahan, jalur perintah yang formal tidak dipatuhi, melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh orang lain, menerima permintaan-permintaan yang saling bertentangan dari satu orang atau lebih).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Tantra & Larasati, 2015) mengungkapkan bahwa konflik peran dan ketaksaan peran merupakan pembangkit stres jika terjadi kurang baik berfungsinya peran. Konflik peran adalah keadaan dimana terdapat tugas yang sama pada dua atau lebih individu dalam organisasi. Ketaksaan peran terjadi ketika pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti perannya dalam tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan berupa tanggung jawab yang ambigu, prosedur kerja tidak jelas, pengharapan pemberi tugas yang tidak jelas, dan ketidakpastian tentang produktifitas kerja. Ketidakjelasan sasaran mengarah pada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Juwita & Arintika, 2018) menunjukkan bahwa konflik peran berdampak pada peningkatan stres kerja karyawan yang berarti apabila semakin sering terjadi konflik peran akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja karyawan. penelitian yang dilakukan (Lubis, 2022) mengungkapkan bahwa ketaksaan peran memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja disebabkan bahwa dalam pekerjaan mereka sebagai penjahit konveksi *home industry* tidak memiliki tujuan tugas dan pekerjaan yang jelas, prosedur kerja juga tidak ada sehingga menyulitkan mereka saat akan bekerja, kondisi tersebut menyebabkan sebagian besar responden mengalami stres kerja pada tingkat kategori sedang. Kejadian stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan disimpulkan ada hubungan ketaksaan peran dengan stres kerja pada tenaga kerja (Widyarni et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Sucofindo yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar mengalami stres sedang. Sumber stres kerja sedang adalah ketaksaan peran dan konflik peran.

Perusahaan disarankan mengadakan program *refreshing* bagi pekerja, mengadakan penyuluhan tentang pencegahan stres kerja, melakukan sistem rotasi kerja, mengadakan pemeriksaan terkait stres kerja secara rutin, mempertahankan dan meningkatkan kelayakan/kenyamanan lingkungan kerja. Dapat melaksanakan tugas dan mengerti perannya dalam tugas yang diberikan, khususnya pada bagian laboratorium dan lapangan, agar tidak ada menimbulkan reaksi stres kerja dalam faktor ketaksaan peran baik saat bekerja di lapangan maupun diperkantoran serta dapat membangun kesehatan kerja dengan langkah pengendalian atau manajemen stres untuk tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Repository Universitas Islam Riau*.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981/6880>

- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan Tetap PG . Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 50–56.
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M. S., Prof. Hardani Widhiastuti, MM, P., & Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, P. (2018). *Stres Kerjs*.
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran pada Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan " Impact Of Role Conflict On Job Satisfaction, Mediating Job Stress In PT Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos RADAR Jombang. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 99–113.
- Lubis, S. R. H. (2022). Pengukuran Faktor Psikososial terhadap Stres Kerja Pada Penjahit Konveksi Home Industry. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 101–110. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1084>
- Sucofindo, P. (2022). *PENGUJIAN PSIKOLOGI PT SUCOFINDO CABANG SURABAYA TAHUN 2022*. 315.
- Tantra, M. S., & Larasati, T. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja (Social Factors Affecting Job Stress). *Majority*, 4(9), 58–63.
- Widyarni, A., Jhorgi Syahidan, G., Irnawulan Ishak, N., Fauzan, A., Kesehatan Masyarakat, F., Islam Kalimantan MAB Banjarmasin Jl Adhyaksa No, U., Kota Banjarmasin, K., & Selatan Indonesia, K. (2022). Hubungan Ketaksaan Dan Konflik Peran Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium K3 Propinsi Kalimantan Selatan the Relationship of Taxase and Role Conflict With Work Stress At Labor in K3 Laboratory, South Kalimantan Province. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 22–28. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ANN/article/view/6898>
- Wulandari, F. eka. (2014). Tingkat Stress. *Jurnal Riset Kesehatan Nasional*, 8–24. http://eprints.undip.ac.id/55196/3/fitri_eka_wulandari-_22010113140160-_BAB_2.pdf