

## Stres Kerja Karyawan

## Employee Work Stress

**Yosua Parlindungan Saragih & Yunita\***

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan telaah literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. Stres kerja adalah kondisi seorang karyawan yang mulai merasakan tekanan, keterpaksaan, dan ketidaktenangan dalam melaksanakan pekerjaannya atau dalam lingkungan tempat ia bekerja. Kasus stres kerja memiliki beberapa gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian terdahulu, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, hubungan kerja, tuntutan dari luar pekerjaan dan kepribadian. Metode penelitian menggunakan systematic literature review. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran internet mengenai jurnal stres kerja dengan kriteria artikel yang digunakan yaitu yang dipublikasikan 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 sampai tahun 2024. Penelusuran artikel melalui database Researchgate, Google Scholer dan Google Search dengan kata kunci yang digunakan stres, kerja, karyawan. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 13 jurnal. Data digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. Hasil dari kajian ini menyimpulkan bahwa terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, diantaranya adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, kemampuan yang tidak dapat digunakan, hubungan kerja, tuntutan dari luar pekerjaan dan kepribadian.

**Kata Kunci:** Stres; Kerja; Karyawan.

### Abstract

*This research aims to present a literature review regarding factors that influence employee work stress. Work stress is the condition of an employee who begins to feel pressure, compulsion, and unease in carrying out his work or in the environment where he works. Cases of work stress have several psychological symptoms that are often found in previous research results, namely intrinsic factors in work, the individual's role in the organization, work relationships, demands from outside work, and personality. The research method uses a systematic literature review. Research data was obtained through internet searches regarding work stress journals with the criteria for articles used, namely those published in the last 5 years, namely from 2019 to 2024. Search for articles via the Researchgate database, Google Scholar, and Google Search with the keywords used: stress, work, and employees. The number of journals analyzed was 13 journals. Data is used to identify and analyze factors that influence employee work stress. The results of this study conclude that several factors influence work stress, including intrinsic factors in work, the individual's role in the organization, abilities that cannot be used, work relationships, demands from outside work, and personality.*

**Keywords:** Stress; Work; Employees.

**How to Cite:** Saragih, Y.P., & Yunita. (2025). Stres Kerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 7(1): 19-24,



## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, seluruh masyarakat dan industri di Indonesia bahkan dunia mengalami kesulitan dalam perkembangan dan perekonomian yang disebabkan oleh naiknya bahan baku, berkurangnya sumber daya alam dan lainnya. Hal ini juga berdampak pada pekerja industri yang sudah banyak di PHK oleh pihak perusahaan. Agar tetap bisa bekerja untuk kehidupannya, persaingan dan eksistensi, pekerja harus menunjukkan performa kerja yang baik agar dapat menjadi pilihan perusahaan untuk tetap mendapatkan kontrak kerja yang panjang. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan disebut dengan stress kerja. Stres kerja merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi oleh organisasi terkait. Stres kerja mampu mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya apa yang menjadi tujuan organisasi.

Stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik dan psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan (Tarwaka, 2015). Menurut Robbins dan Judge (dalam Wijaya 2017), stres mampu menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika karyawan yang berada ditempat kerja dalam hal tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, mampu meningkatkan stres. Serupa dengannya, semakin kecil kendali yang orang pegang atas laju pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat stres yang ada pada dirinya. Beehr dan Newman (dalam Waluyo 2019) mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan, yaitu kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, perasaan frustrasi, mudah marah, dendam (kebencian), sensitif, *hyperreactivity*, memendam perasaan, penarikan diri, depresi, tertekan, komunikasi yang tidak efektif, perasaan terkucil dan terasing, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat dan menurunnya rasa percaya diri. Pentingnya kajian tentang stres kerja banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian tersebut diungkapkan banyaknya faktor yang mempengaruhi stres kerja, seperti kebisingan, paparan dari pencahayaan, pekerjaan yang monoton, beban kerja berlebih ataukah sedikit, *sift*, temperatur, tuntutan kerja, konflik peran, pengembangan karir, hubungan kerja, tuntutan dari luar pekerjaan dan kepribadian (Adiba & Bahri, 2022; Arianti & Irwanto, 2021; Faktihah dkk, 2024; Handayani dkk, 2022; Irkhami, 2015; Kristi & Ernawati, 2024; Lady dkk, 2017; Manu dkk, 2022; Milang, 2019; Paijanto & Rahayu, 2023; Samura & Sitompul, 2020; Suryawan, 2018; dan Utami dkk, 2017).

Melalui pemaparan tersebut, penulis mengambil judul "Stres Kerja Karyawan". Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan telaah literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi stres kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan rujukan untuk mengurangi terjadinya stres kerja karyawan. Batasan yang digunakan dalam penulisan ini hanya didasarkan pada *libary research* melalui beberapa tinjauan literatur yang relevan dengan judul yang diambil dalam penelitian ini.

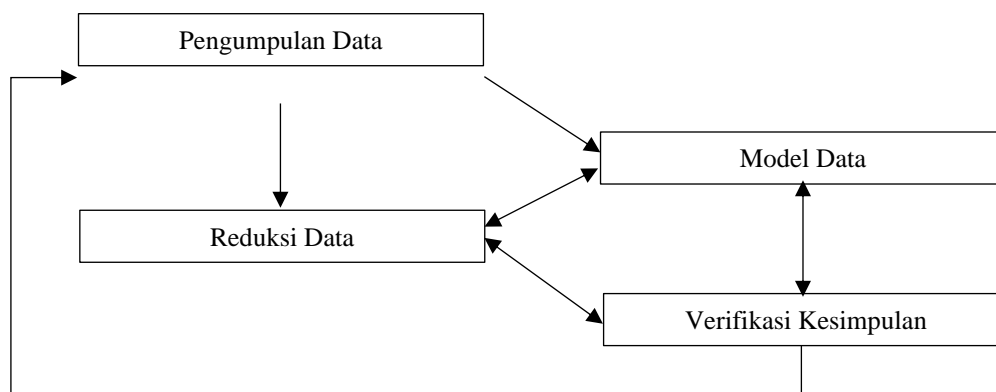
## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan meta-analisis sebagai metode penelitiannya untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh dengan menggunakan model/metode/strategi penerapan penelitian dengan menganalisis penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya. Meta-analisis merupakan metode penelitian yang memanfaatkan proses analisis data empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya. Metode penelitian menggunakan *systematic literature review*. *Systematic literature review* adalah

salah satu metode yang menggunakan review evaluasi, telaah, pengkategorian, terstruktur, pengklasifikasian dan *evidence based* yang telah didapatkan sebelumnya.

Data penelitian diperoleh melalui penelusuran internet mengenai jurnal stres kerja dengan Kriteria artikel yang digunakan yaitu yang dipublikasikan 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 sampai tahun 2024. Penelusuran artikel melalui database *Researchgate*, *Google Scholer* dan *Google Search* dengan kata kunci yang digunakan stres, kerja, karyawan. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 13 jurnal. Data digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan.

Analisis data dilakukan saat seluruh data terkumpul, sehingga akan ditemukan terkait hasil penelitian. Berikut adalah tahapan dari analisis data yang dilakukan:



Gambar 1. Teknik Analisis Data

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Robbins (2016) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Kemudian menurut Hasibuan (2017), stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis.

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaannya (Irkhami, 2015). Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Adiba & Bahri, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor instrinsik dalam pekerjaan, meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik seperti kemampuan adaptasi terhadap kebisingan, paparan pencahayaan, getaran, *hygiene* dan lainnya dan tuntutan tugas seperti *sift* kerja, pekerjaan monoton, beban kerja berlebih ataukah sedikit yang dihadapkan pada karyawan dan lainnya berpotensi dalam memicu terjadinya stres kerja (Hurrell dkk dalam Munandar, 2014). Hasil penelitian Handayani dkk (2022), mengungkapkan bahwa ada pengaruh antara kebisingan dengan stres kerja. Lady dkk (2017), juga mengungkapkan bahwa pencahayaan berpengaruh terhadap stres kerja. Pekerjaan yang monoton juga mempengaruhi stres kerja pada karyawan (Paijanto & Rahayu, 2023). Beban kerja yang berlebih atau sedikit juga mempengaruhi stres kerja pada karyawan Milang (2019), Manu dkk (2022); Arianti & Irwanto (2021); Adiba & Bahri (2022); Suryawan (2018); dan Fatikhah dkk (2024) juga mengungkapkan hasil senada bahwa beban kerja yang berlebih atau sedikit berpengaruh positif dan memiliki hubungan positif terhadap stres kerja.

Hasil penelitian dari faktor instrinsik dalam pekerjaan tuntutan fisik, penelitian yang dilakukan oleh Handayani dkk (2022) menyatakan bahwa intensitas kebisingan tidak boleh melebihi 85 dB. Intensitas kebisingan yang melampaui nilai ambang batas dapat membahayakan kesehatan pekerja seperti ketulian sementara ataupun ketulian secara permanen. Efek kebisingan bukan hanya pada indera pendengaran tapi dapat mengganggu komunikasi antar pekerja, gangguan

tidur, mudah marah dan stres kerja. Selanjutnya, Lady dkk (2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa paparan dari pencahayaan mempengaruhi stres kerja. Selain itu, Suryawan (2018) menyatakan dalam penelitian tuntutan fisik yang berkaitan dengan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dimana dalam faktor ini stress dapat timbul dari temperatur dan desain kantor ditempat seseorang itu bekerja. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa temperatur mampu mempengaruhi stres kerja.

Hasil penelitian dari faktor instrinsik dalam pekerjaan tuntutan tugas, pekerjaan yang monoton juga mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paijanto & Rahayu (2023), menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pekerjaan monoton terhadap stres karyawan. Tidak hanya monoton, beban kerja berlebih ataupun sedikit yang dihadapkan pada karyawan berpotensi dalam memicu terjadinya stres kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Milang (2019), beban tugas yang diberikan kepada karyawan jika terlalu besar dapat menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manu dkk (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih akan menimbulkan stres kerja. Arianti & Irwanto (2021) juga menyatakan bahwa sibuknya menyelesaikan tantangan dari pekerjaan berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis yang menyebabkan penurunan produktivitas dan timbul keinginan *resign*. Selanjutnya, *shit* juga dapat mempengaruhi stres kerja. Adiba & Bahri (2022) menyatakan pekerja *shift* malam lebih banyak pekerja yang mengalami stres pada tingkat berat. Hal ini disebabkan karena pekerja tidak dapat beristirahat secara cukup dikarenakan shift malam yang merupakan waktu untuk tidur dan beristirahat namun harus menjalankan tugas dan tanggungjawab yang bersifat monoton dan harus dilakukan dengan teliti. Dalam hal ini pekerja harus mengorbankan waktu tidurnya dan harus selalu berkonsentrasi di jam-jam berat yang memaksa mereka untuk tidur. Mereka juga harus terjaga sepanjang malam. Selanjutnya, tuntutan tugas juga merupakan stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Dalam faktor ini stress dapat timbul dari jenis pekerjaan yang di geluti, keamanan dari pekerjaan itu sendiri dan kelebihan beban dari pekerjaan yang dilaksanakan (Suryawan, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristi & Ernawati (2024); dan Fatikhah dkk (2024) yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi sangat berpengaruh sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai.

Hal lain yang menjadi sumber stres adalah konflik peran. Penelitian yang dilakukan oleh Fatikhah dkk (2024), pekerja yang mempunyai tanggung jawab besar dikalangan masyarakat, memiliki stres kerja yang tinggi, karena hal ini mengenai harapan-harapan dari masyarakat untuk kegiatan yang berhubungan dengan peran yang mereka jalankan. Harapan yang diinginkan mengakibatkan tekanan pada pemegang peranan untuk menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lady dkk (2017) yang menyatakan bahwa Konflik peran biasanya terjadi pada individu ketika tingginya harapan organisasi terhadap diri mereka. Dipenelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan antara konflik peran dengan stres kerja.

Demikian pula halnya dengan pengembangan karir. Pengembangan karir juga merupakan sebagai sebab meningginya potensi stres. Hal ini mencakup ketidakpastian pekerjaan dan promosi yang kurang Fatikhah dkk (2024). Pekerja yang mengalami stres kerja umumnya pekerja yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun akan tetapi belum pernah mendapatkan kenaikan gaji sekalipun. Penelitian yang dilakukan oleh Utami dkk (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penyebab stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar informan yang mengalami stress kerja merupakan karir yang tidak dapat naik Selain itu pada informan juga mengatakan tidak didukung oleh pimpinan untuk naik jabatan. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, promosi yang kurang, ketidaknyamanan dalam bekerja, ketakutan dikeluarkan dari pekerjaan, pensiun terlalu dini, frustrasi terhadap apa yang telah dicapai oleh karir seseorang (Handayani dkk, 2022).

Selanjutnya, kemampuan yang tidak digunakan juga mampu menimbulkan stres kerja. Hal ini berkaitan dengan kondisi pekerja yang memiliki kemampuan yang banyak untuk melakukan suatu pekerjaan tetapi kemampuan tersebut tidak digunakan karena sudah menggunakan alat bantu atau adanya pekerja lain yang melakukan tugas tersebut (Lady dkk, 2017). Hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Samura & Sitopul (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kemampuan yang tidak digunakan terhadap stres kerja. Kemampuan yang tidak digunakan dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerja sehingga berdampak pada timbulnya stres.

Selanjutnya, stres kerja akan timbul jika buruknya hubungan antar personal yang diakibatkan karena konflik. Lingkungan kerja yang dinamis dan memiliki interaksi tinggi dapat menimbulkan terjadi friksi (perpecahan) karena adanya perbedaan persepsi tentang harapan dan tujuan masing-masing pihak. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang memicu ketidakpuasan atau keluhan dan berujung pada konflik antar karyawan (Handayani dkk, 2022). Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi pada diri seseorang dengan rekan kerja, klien ataupun atasan. dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lady dkk (2017), yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang buruk akan menimbulkan stres kerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Samura & Sitopul (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh konflik dengan stres kerja. Dalam penelitiannya menunjukkan semakin tinggi konflik interpersonal responden maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami di tempat kerja.

Milang (2019) didalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan yaitu masalah keluarga yang seringkali berpengaruh pada saat bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja karyawan. Artinya bahwa masalah keluarga yang semakin berlarut-larut akan berpengaruh pada tingkat stres kerja karyawan pada saat bekerja.

Individu yang memiliki kepribadian tipe A cenderung bersifat kompetitif, ambisius, tidak sabar, agresif dan sangat kritis. Lady dkk (2017) dalam penelitiannya menemukan kepribadian tipe A memiliki tingkat stres yang lebih tinggi pada saat bekerja dibanding dengan tipe lain. Penelitian yang dilakukan oleh Irkhani (2015) menyatakan bahwa tipe kepribadian berhubungan dengan stres kerja. Responden akan menghadapi berbagai tuntutan, baik berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar, oleh karena itu tipe kepribadian menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan stres karena tipe kepribadian tersebut akan memberikan tanggapan yang berbeda ketika mendapatkan berbagai tuntutan, tanggapan tersebut dapat berupa tanggapan berupa stres maupun tidak stres.

## SIMPULAN

Stres kerja adalah kondisi seorang karyawan yang mulai merasakan tekanan, keterpaksaan, dan ketidaktenangan dalam melaksanakan pekerjaannya atau dalam lingkungan tempat ia bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, diantaranya adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, kemampuan yang tidak dapat digunakan, hubungan kerja, tuntutan dari luar pekerjaan dan kepribadian. Stres kerja merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi oleh organisasi terkait. Stres kerja mampu mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya apa yang menjadi tujuan organisasi.

Saran ditujukan kepada penulis selanjutnya untuk lebih luas mengakses penelitian yang relevan dalam mencari sumber, terutama yang berbahasa asing atau yang dipublikasikan di jurnal yang berbayar. Selanjutnya, memberikan pemaparan metodologi penelitian dari ahli agar penulisan penelitian lebih dapat dipercaya. Selain itu, diharapkan pula kepada perusahaan-perusahaan untuk meninjau lebih ketat tentang stres kerja pada karyawan karena stres kerja yang terjadi pada karyawan mampu mempengaruhi produktivitas dari berbagai sektor, kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, yang mengakibatkan terhambatnya pertumbuhan perusahaan atau organisasi yang mampu memberikan kerugian terhadap organisasi terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, H. & Bahri, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang. *Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6 (2): 1554-1565.
- Arianti, W. & Irwanto (2021). Stres Kerja: Penyebab, Dampak, dan Strategi Mengatasinya (Studi Kasus Jurnalis Media Daring Rubrik Kriminal). *PSIKODIMENSIA Kajian Ilmiah Psikologi*. 20 (2): 207-218.
- Faktikhah, A.R., Selawati, D.S., Siahaan, A.D., Rahmad, N.H.P. & Supriyadi, P. (2024). Stress Kerja Pada Anggota Kepolisian Indonesia. *Jurnal Salome: Multidisipliner Keilmuan*. 2 (4): 322-333.

- Handayani, Y., Hidayat & Fachrin, S.A. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*. 3 (1): 179-189.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irkhami, F.L. (2015). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di PT. X. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 4 (1): 54-63.
- Kristi, A.A. & Ernawati, S. (2024). Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Rehabilitasi Sosial Di Dinas Sosial Kota Surakarta. Observasi: *Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*. 2 (1): 39-48.
- Lady, L., Susihono, W. & Muslihati, A. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Bpbd Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*. 3 (1): 191-197.
- Manu, N.Y., Klau, E.R. & Amseke, F.V. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Anggota Polisi Di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Humanlight Journal of Psychology*. 3 (1): 36-50.
- Milang, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. 5 (3): 255-272.
- Munandar, S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Paijanto, Y. & Rahayu, P.P. (2023). Stres Kerja Di PT. X Semarang Ditinjau Dari Pekerjaan Monoton. *Jurnal IMAGE Universitas AKI Semarang*. 3 (2): 27-36.
- Robbins, S. (2016). Manajemen (Edisi 11). Jakarta: PT. Indeks.
- Samura, M.D. & Sitompul F. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*. 1 (2): 52-59.
- Suryawan, K.D. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 10 (1): 1-11.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Utami, P., Wahyuni, I. & Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 5 (5): 311-317.
- Waluyo, M. 2019. Manajemen Psikologi Industri. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Wijaya, C. 2017. Perilaku Organisasi. Medan: LPPPI.