

Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat *Work From Home* di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020

Determinant of Work Stress on the Civil Servant at Department of Education Cilegon City when Work From Home in the Era of the COVID-19 Pandemic in 2020

Fakhriyah Azhar* dan Dewi Utami Iriani

Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jl. Ir. H. Juanda No. 95, Cempaka Putih, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412, Indonesia

*Korespondensi Penulis: fakhriyah.azhar.86@gmail.com

Submitted: 16-07-2020, *Revised:* 25-11-2020, *Accepted:* 01-12-2020

DOI: <https://doi.org/10.22435/mpk.v3i1i1.3521>

Abstrak

Stres kerja menjadi masalah serius yang mengakibatkan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8% di Indonesia. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kelompok pekerja yang berisiko mengalami stres kerja. Stres kerja disebabkan oleh pegawai yang melakukan sistem kerja *work from home* (WFH), sehingga pegawai merasa tertekan dan memiliki beban kerja berlebih terhadap penyesuaian perubahan sistem pembelajaran di sekolah akibat COVID-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon saat WFH di era pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan desain studi *cross sectional* dengan jumlah responden sebanyak 73 pegawai. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Mei 2020. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian adalah uji *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengalami stres sangat berat dan stres berat sebanyak 22 orang (30,1%). Selain itu, pada derajat kepercayaan (α) 5%, variabel umur (p -value=0,024 ; OR=8), masa kerja (p -value=0,019 ; OR=7,18), tuntutan pekerjaan (p -value=0,000 ; OR=11,45), dukungan sosial (p -value=0,012 ; OR=8), hubungan interpersonal (p -value=0,008 ; OR=4,81), dan perubahan pada organisasi (p -value=0,008 ; OR=5,33) memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja sangat berat dan stres berat. Berdasarkan penelitian ini, disarankan kepada kepala dinas dapat menerima kendala dan kesulitan tugas yang dialami pegawai dengan membuka layanan konsultasi pada saat pertemuan rutin sebagai sarana penyalur kegelisahan yang dialami pegawai dan memastikan bahwa pegawai memahami alasan mutasi internal yang diusulkan dengan mengadakan sesi tanya jawab ketika rapat internal.

Kata kunci: stres kerja; aparatur sipil negara; dinas pendidikan kota cilegon; WFH; COVID-19

Abstract

Work stress is a serious problem that results in a emotional mental disorder rate of 9.8% in Indonesia. State civil apparatus (ASN) is a group of workers who are at risk of experiencing work stress. Work stress is caused by employees who perform the work from home (WFH) system, so that employees feel pressured and have an excessive workload on adjusting changes in the learning system in schools due to COVID-19. This study aimed to find the determinant of work stress on the ASN at Department of Education of Cilegon City during WFH on March-May 2020. This study used a cross sectional study with 73 respondents. The statistical tests used in the study are the Chi-square test. The result shows that

respondents who experienced very heavy stress and severe stress were 22 people (30.1%). In addition, at α 5%, age variable (p -value = 0.024 ; OR = 8), years of service (p -value = 0.032), job demand (p -value = 0.000; OR = 11.45), social support (p -value = 0.012; OR = 8), interpersonal relationship (p -value = 0.008; OR = 4.81), and changes to the organization (p -value = 0.008; OR = 5.33) have a significant relationship with very heavy work stress and severe stress. Based on this research, it is suggested to the head of service to accept the obstacles and difficulties of tasks experienced by employees by opening a consulting service at regular meeting as a means of channeling anxiety experienced by employees and ensuring that employees understand the reasons for proposed internal mutation by holding a question and answer session during internal meeting.

Keywords: work stress; state civil apparatus; department of education in the cilegon city

PENDAHULUAN

Stres kerja adalah masalah kesehatan serius, baik dari segi tingginya angka kejadian maupun dampaknya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey*,¹ ditemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Di Indonesia, stres kerja menjadi masalah serius yang dibuktikan dari hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas)² oleh Kementerian Kesehatan dengan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%.³

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja adalah faktor individu dan faktor pekerjaan.⁴ Faktor individu terdiri dari umur dan masa kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, dan perubahan pada organisasi. Dari faktor tersebut, pekerja memiliki potensi terhadap stres di tempat kerja. Salah satu pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja akibat dari beberapa faktor yang telah dipaparkan sebelumnya yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Gambaran stres kerja pada pegawai pemerintahan di Indonesia ditunjukkan dalam

penelitian yang dilakukan oleh Sorongan dkk⁶ tentang hubungan antara stres kerja dan upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado. Penelitian ini menunjukkan bahwa 27,7% pegawai mengalami stres kerja rendah dan 72,3% pegawai mengalami stres kerja sedang. Selain itu, penelitian Laelasari dkk⁷ pada ASN di Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menunjukkan bahwa beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai fungsional umum dan fungsional peneliti. Salah satu ASN yang mengalami stres kerja adalah ASN di dinas pendidikan. Penyebab stres kerja disebabkan oleh tugas yang menumpuk, banyaknya kegiatan di setiap tingkatan sekolah, serta tenggat laporan kegiatan.⁸

Berdasarkan studi pendahuluan terkait stres kerja pada 10 ASN di Dinas Pendidikan Kota Cilegon dengan menggunakan kuesioner *Depression, Anxiety, Stres Scale 42 (DASS-42)*, didapat hasil bahwa pegawai yang mengalami tingkat stres sangat berat sebesar 10%, tingkat stres berat sebesar 40%, tingkat stres sedang sebesar 20%, tingkat stres ringan 10% dan tidak stres 20%. Stres kerja yang dialami pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor pekerjaan. Studi pendahuluan dilakukan pada saat sudah diberlakukannya sistem *work from home (WFH)*. Sistem WFH adalah pelaksanaan tugas kedinasan di rumah atau tempat tinggal masing-masing untuk mencegah penyebaran COVID-19

di lingkungan kerja. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai, didapatkan bahwa pegawai memerlukan penyesuaian lebih terhadap perubahan sistem pembelajaran di sekolah karena dampak COVID-19 di Indonesia. Pegawai merasa tertekan dan memiliki beban kerja berlebih terhadap penyesuaian pembelajaran jarak jauh yang menggunakan teknologi berupa internet, sehingga mengakibatkan pegawai memiliki risiko mengalami stres kerja.

Pengukuran stres kerja penting untuk mengetahui gambaran tingkat stres yang dialami ASN, sehingga Kepala Dinas Pendidikan dapat mengevaluasi penyebab stres yang dialami para pegawai. Selain itu, pengukuran ini digunakan sebagai langkah antisipasi untuk mencegah dan mengendalikan stres kerja yang terdapat di tempat kerja. Oleh karena itu, penulis mengangkat penelitian dengan judul determinan stres kerja pada ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon saat WFH di era pandemi tahun 2020.

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif analitik kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon sebanyak 120 orang. Teknik penentuan besar sampel menggunakan rumus uji hipotesis 2 proporsi diperoleh besar sampel sebanyak 73 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dengan penyebaran kuesioner yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner yang digunakan adalah *Depression Anxiety Stress Scale* (DASS) 42 mengukur stres kerja, *HSE Indicator Tool* (HSE) mengukur faktor pekerjaan, dan *The Glazer-stress Control Life-Style Questionnaire* untuk mengukur tipe kepribadian.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan etika penelitian yaitu adanya *informed consent* yang ditandatangani oleh responden sebelum dilakukannya pengisian kuesioner dan adanya etik penelitian dari Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan nomor Un.

01/F.10/KP.01.1/KE.SP /04.08.012/2020.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah umur, masa kerja, jenis kelamin, tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, peran, dan perubahan organisasi. Sedangkan variabel dependen yaitu stres kerja.

Tingkat stres berdasarkan skala pengukuran DASS-42 dibagi menjadi lima kategori, namun dikarenakan adanya *cell* kosong dan terlalu sedikit sampel dalam penelitian ini, maka dilakukannya modifikasi kategori stres kerja menjadi tiga kategori. Kategori tersebut meliputi: stres sangat berat dan stres berat jika total skor ≥ 26 , stres sedang dan stres ringan jika total skor 15-25, dan tidak stres kerja/normal jika total skor 0-14.

Kuesioner *HSE management standart indicator tools* memuat 35 pertanyaan dengan kategori modifikasi yaitu buruk dan baik yang mengacu pada nilai mean atau median. Penentuan baik dan buruk berdasarkan hasil skoring yang menunjukkan semakin tinggi total skor dari setiap variabel maka akan semakin baik, sedangkan apabila semakin sedikit total skor dari setiap variabel maka akan semakin buruk. Adapun ketentuan hasil skoring kuesioner ini yaitu: buruk jika total skor $<$ mean/median dan baik jika total skor \geq mean/median.

Kemudian kuesioner *The Glazer-Stres Control Life-Style Questionnaire* digunakan untuk mengukur tipe kepribadian yang terdiri dari 20 pernyataan dengan kategori yang telah dimodifikasi menjadi tipe kepribadian A dan B berdasarkan dari teori Rosenman dan Friedman yang menggolongkan individu kedalam dua pola perilaku yaitu individu tipe A dan individu tipe B.⁹ Adapun ketentuan hasil skoring kuesioner ini menjadi: tipe kepribadian A jika total skor \geq median dan tipe kepribadian B jika total skor $<$ median.

Pengambilan data kuesioner dilakukan dengan daring melalui *google form* dan penyebaran kuesioner secara langsung. Data diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistic Version 22*. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret – Mei 2020 pada saat pandemi di Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Analisis yang

digunakan dalam penelitian adalah analisis univariat berupa analisis deskriptif terkait stres kerja, faktor individu, dan faktor pekerjaan. Selain itu, analisis bivariat berupa uji *Chi-square* untuk mengetahui hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan dengan stres kerja.

HASIL

Prevalensi stres kerja pada ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon sebesar 46,6%. Sebagian besar responden memiliki umur dengan kategori muda (52,1%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja dengan

kategori baru (53,4%). Sebagian besar responden memiliki tuntutan kerja buruk (52,1%). Sebagian besar responden memiliki dukungan sosial buruk (56,2%). Sebagian besar responden memiliki hubungan interpersonal baik (60,3%). Sebagian besar responden memiliki perubahan pada organisasi baik (54,8%) (Tabel 1).

Umur, masa kerja, tuntutan kerja, dukungan sosial, hubungan interpersonal, dan perubahan pada organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap stres kerja pada ASN (*p-value* < 0,005).

Tabel 1. Distribusi Responden pada ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat WFH di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)	Keluhan Stres Kerja						p-value
			Sangat Berat & Berat		Sedang & Ringan		Tidak Stres		
			n	%	n	%	n	%	
Stres Kerja									
Sangat Berat dan Berat	22	30,1	10	28,6	10	28,6	15	42,9	0,024
Ringan dan Sedang	12	16,4	12	31,6	2	5,3	24	63,2	
Tidak Stres	39	53,4							
Umur									
Tua (total skor > mean 38,73)	35	47,9	8	23,5	10	29,4	16	47,1	0,019
Muda (total skor ≤ mean 38,73)	38	52,1	14	35,9	2	5,1	23	59	
Masa Kerja									
Lama (total skor > median 10)	34	46,6	18	50	7	19,4	11	30,6	0,000
Baru (total skor ≤ median 10)	39	53,4	4	10,8	5	13,5	28	75,7	
Tuntutan Pekerjaan									
Buruk (total skor < median 25)	36	49,3	16	39	10	24,4	15	36,6	0,004
Baik (total skor ≥ median 25)	37	50,7	6	18,8	2	6,3	24	75	
Dukungan Sosial									
Buruk (total skor < mean 29,06)	41	56,2	13	44,8	7	24,1	9	31	0,008
Baik (total skor ≥ mean 29,06)	32	43,8	9	20,5	5	11,4	30	68,2	
Hubungan Interpersonal									
Buruk (total skor < median 13)	29	39,7	16	48,5	4	12,1	13	39,4	0,008
Baik (total skor ≥ median 13)	44	60,3	6	15	8	20	26	65	
Perubahan Pada Organisasi									
Buruk (total skor < median 10)	33	45,2	10	28,6	10	28,6	15	42,9	0,024
Baik (total skor ≥ median 10)	40	54,8	12	31,6	2	5,3	24	63,2	

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan adanya hubungan signifikan antara variabel independen (umur, masa kerja, tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, dan perubahan pada organisasi) dengan stres kerja sangat berat dan stres berat dengan *p-value* < 0,05 (Tabel 1).

PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1 prevalensi stres kerja sangat berat dan stres berat pada ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon yaitu sebesar 30,1%. Dalam penelitian ini, distribusi yang mengalami stres kerja adalah staf atau pegawai *blue collar*. Selain itu, stres kerja yang dialami oleh atasan atau pegawai *white collar* dapat terjadi karena terlalu banyak tanggung jawab, perubahan organisasi, dan kurangnya dukungan sosial. Solusi yang dapat diberikan yaitu melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan kendala terhadap tugas atau pekerjaannya.¹⁰

Selain itu, menurut penelitian Wartono dan Mochtar,¹¹ stres dapat dialami ASN dikarenakan aspek lingkungan pekerjaan. Stres kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai yang mengakibatkan disiplin waktu dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak dapat berjalan dengan baik. Hal ini diakibatkan oleh kurang adanya pengelolaan faktor stres dengan baik, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya, dan kurang dilibatkannya pegawai dalam penetapan kebijakan. Pada penelitian ini, pengumpulan data responden dilakukan pada saat pandemi COVID-19 yang memungkinkan pegawai memiliki suatu tekanan terhadap perubahan pekerjaannya. Maka dari itu, terjadi peningkatan stres pada pegawai pada saat melakukan WFH. Berdasarkan wawancara dengan ketiga pegawai, diketahui bahwa terdapat pegawai yang mengalami gangguan kesehatan

seperti letih, lesu, lelah, dan terlalu khawatir terhadap penularan COVID-19 di kantor dinas pendidikan. Selain itu, terdapat perubahan sistem pembelajaran jarak jauh sehingga pegawai memiliki beban kerja berlebih. Oleh karena itu, adanya peluang stres kerja terhadap ASN karena keadaan COVID-19 saat ini di Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Apabila kepala dinas mengabaikan informasi terkait stres kerja tersebut, dapat mengalami dampak yang berkelanjutan seperti motivasi pekerja menjadi rendah, peningkatan absensi, berkurangnya produktivitas, pengambilan keputusan yang salah, hubungan kerja yang buruk, dan kurang efisien.¹²

Mayoritas responden memiliki umur dengan kategori muda sebanyak 38 orang (52,1%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja dengan kategori baru sebanyak 39 orang (53,4%). Distribusi tuntutan pekerjaan paling besar adalah responden dengan tuntutan kerja baik sebanyak 37 orang (50,7%). Distribusi dukungan sosial paling besar adalah responden dengan dukungan sosial buruk sebanyak 41 orang (56,2%). Distribusi hubungan interpersonal paling besar adalah responden dengan hubungan interpersonal baik sebanyak 44 orang (60,3%). Distribusi perubahan pada organisasi paling besar adalah responden dengan perubahan pada organisasi baik sebanyak 40 orang (54,8%).

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa terdapat 12 responden dengan kategori umur muda mengalami keluhan stres sangat berat dan stres berat (31,6%). Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,024, artinya pada nilai CI 95%, $\alpha = 5\%$ terdapat hubungan signifikan antara umur dengan stres sangat berat dan stres berat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurini dkk (*p-value* = 0,000).¹³

Selain itu, masa kerja terdapat 14 responden (35,9%) dengan masa kerja baru mengalami keluhan stres sangat berat dan stres berat. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan

adanya hubungan signifikan antara masa kerja dengan stres sangat berat dan stres berat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnama dkk¹⁴ pada ASN Badan Penanggulangan Bencana Daerah ($p\text{-value} = 0,015$).

Mayoritas responden memiliki tuntutan pekerjaan buruk (50%) dengan keluhan stres sangat berat dan stres berat. Dari hasil uji statistik, terdapat hubungan signifikan antara tuntutan kerja dengan keluhan stres kerja sangat berat dan stres berat ($p\text{-value} = 0,000$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Manullang,¹⁵ didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada pekerja proyek pembangunan Gedung Dinas Kesehatan Kota dan Gedung Parkir Pandanaran Semarang bagian *finishing* ($p\text{-value} = 0,001$).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial buruk mengalami keluhan stres sangat berat dan stres berat (39%). Perubahan pembelajaran jarak jauh menjadi kendala bagi beberapa pegawai yang kesulitan terhadap teknologi, sehingga menimbulkan stres bagi pegawai. Selain itu, dari hasil uji statistik didapatkan hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan keluhan stres kerja sangat berat dan stres berat ($p\text{-value} = 0,004$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reppi dkk¹⁶ yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada ASN ($p\text{-value} = 0,005$).

Selain itu, hasil penelitian ini menemukan bahwa hubungan interpersonal buruk mengalami keluhan stres sangat berat dan stres berat (44,8%). Dari hasil uji statistik, terdapat hubungan signifikan antara hubungan interpersonal dengan keluhan stres kerja sangat berat dan stres berat ($p\text{-value} = 0,008$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan¹⁷ pada pekerja sektor formal dan sektor informal di Kota Semarang ($p\text{-value} < 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian ini, perubahan pada organisasi buruk mengalami stres sangat berat dan stres berat (48,5%). Dari hasil uji statistik, terdapat hubungan signifikan antara perubahan pada organisasi dengan keluhan stres kerja sangat berat dan stres berat ($p\text{-value} = 0,008$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulius¹⁸ pada pekerja (ABK) Kapal Pengangkut LNG dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,034 ($p\text{-value} < 0,05$).

KESIMPULAN

Prevalensi stres kerja sangat berat dan stres berat pada ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon yaitu sebesar 30,1%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja adalah umur, masa kerja, tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, dan perubahan pada organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan, penulis memberikan saran bagi pegawai ASN untuk dapat mengendalikan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitas kerja dengan menyelesaikan tugas secara bertahap, pegawai dapat menyampaikan kendala-kendala tugas atau pekerjaan yang dapat mengganggu kesehatan fisik maupun mental kepada kepala bidang atau kepala dinas, pegawai dapat menciptakan budaya saling memberi motivasi dalam bentuk lisan dan bantuan dalam pekerjaan. Sedangkan saran bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Cilegon yaitu dapat menerima kendala dan kesulitan tugas yang dialami seluruh pegawai dengan membuka layanan konsultasi pada saat pertemuan rutin dengan masing-masing kepala bidang, kepala dinas dapat selalu mendukung adanya *briefing*, pengawasan secara rutin dan pelatihan terhadap pegawai. Saran bagi pengembangan ilmu yaitu dapat menggunakan alat ukur lain seperti

physiological measure, performance measure, dan biomechanical measure yang memiliki kesempatan bias lebih rendah dibandingkan *self report measure* dan pengambilan data harus dilakukan dengan salah satu metode yaitu daring atau penyebaran kuesioner saja untuk meminimalisir terjadinya bias dalam hasil analisis data.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Pendidikan Kota Cilegon yang telah bersedia menjadi tempat penelitian dan seluruh responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Labour Force Survey. Work Related Stress, Anxiety and Depression Statistic in Great Britain [internet]. 2014 [cited 2019 Des 15]. Available from <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/>
2. Kementerian Kesehatan RI. Laporan Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Indonesia Tahun 2013. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2013
3. Surbakti FAM, Daru L, Kurniawan B. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Kepesertaan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ungaran. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Agustus 2018;6(4):292–299.
4. Robbins SP. *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. New Jersey: Pearson Education; 2013.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara [internet]. 2014 [cited 2020 Jul 17]. Available from <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU5-2014AparaturSipilNegara.pdf>
6. Sorongan J, Suoth LF, Boky H. Hubungan Antara Stres Kerja dan Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado. *Jurnal KESMAS*. 2018;7(5).
7. Laelasari, E. Faktor Kondisi Pekerjaan yang Mempengaruhi Stress Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Litbang Kesehatan, Kementerian Kesehatan. *Jurnal Ekologi Kesehatan*. 2016;15(2):127–139,
8. Rumimpunu, Joune RC. Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. 2015. *Jurnal EMBA*. September 2015;3(3):1243–1253.
9. Munandar AS. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press); 2012.
10. Nydegger R. Occupational Stress and Job Satisfaction in White-And Blue-Collar Workers. *International Business & Economics Research Journal*. 2012;1(12).
11. Wartono T, Mochtar S. Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja yang Semakin Kompetitif. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 2015;2(2);153–171.
12. Saputra AD. Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta [disertasi]. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta; 2014.
13. Nurini N, Rahmawati A, Nuraeni T. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon. *Afiasi: Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2017;2(2);60–67.
14. Purnama KW, Wahyuni I, Ekawati E. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2019;7(4): 246–253.
15. Manullang EZ, Ekawati E, Jayanti S. Hubungan Job Demand, Job Control, dan Usia dengan Stres Kerja pada Pekerja Konstruksi. *Jurnal Kesehatan*. 2019;7(4):54–60.
16. Reppi B, Sumampau OJ, Lestari H. Faktor-Faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Samratulangi Journal of Public Health*. Maret 2020;1(1):33–39.

17. Setiawan, MR. Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang. *MEDICA ARTERIANA*. 2019;1(1), 29-36.
18. Yulius, IT. Faktor-faktor Determinan Stres Kerja pada Pekerja (ABK) Kapal Pengangkut LNG di PT. X Tahun 2018 [disertasi]. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah; 2018.