



**Faktor – factor yang berhubungan dengan Stres Kerja pada pekerja di Departemen Tambang PT Semen Padang**

**Eliza Trisnadewi<sup>✉</sup>, Ririn Helvita<sup>2</sup>, Ali Umar<sup>3</sup>**  
<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Syedza Sainika, <sup>3</sup>Universitas Negeri Padang (elizatrisna16@gmail.com)

**ABSTRAK**

*International Labour Organization* (ILO) menyebutkan setiap tahun diberbagai survey yang dilakukan di Eropa dan Amerika Serikat sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang di survey mengalami stress terkait kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja di departemen Tambang PT Semen Padang tahun 2023. Jenis penelitian ini adalah analitik dengan desain *cross sectional study*. Penelitian ini telah dilakukan di departemen Tambang PT Semen Padang pada bulan Mei sampai September 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja di area kerja departemen tambang PT Semen Padang yang berjumlah 136 orang dengan jumlah sampel 45 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan *simple random sampling*. Analisis univariat dengan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji *Chi-square*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 56,6% pekerja mengalami stress kerja, 51,1% pekerja memiliki beban kerja berat, 56,6% pekerja mempunyai hubungan interpersonal yang kurang baik dan 51,1% pekerja mempunyai pengembangan kareier yang kurang jelas. Hasil Uji *Chi Square* didapatkan nilai Beban kerja ( $p\ value = 0,665 > \alpha = 0,05$ ), Hubungan interpersonal ( $p\ value = 0,029 < \alpha = 0,05$ ) dan Pengembangan Karier ( $p\ value = 0,049 < \alpha = 0,05$ ). Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan stress kerja dan ada hubungan interpersonal dan pengembangan karier terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi PT Semen Padang khususnya Departemen tambabang untuk memberikan pelatihan manajemen stres kepada para pekerja dan lebih komunikatif, serta pemberian informasi informasi tentang pengembangan karir secara transparan dan berkala.

**Kata Kunci: Stress Kerja, Beban Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Pengembangan Karier**

**ABSTRACT**

The International Labor Organization (ILO) states that every year in various surveys conducted in Europe and the United States, around two-thirds to half of the workers surveyed experience work-related stress. This research aims to determine the factors related to work stress among workers in the Mining department of PT Semen Padang in 2023. This type of research is analytical with a cross sectional study design. This research was conducted in the Mining department of PT Semen Padang from May to September 2023. The population in this research were all workers in the work area of the PT Semen Padang mining department, totaling 136 people with a sample size of 45 people. Sampling in this study was determined by simple random sampling. Univariate analysis with frequency distribution and bivariate using Chi-square test. Based on the research results, it is known that 56.6% of workers experience work stress, 51.1% of workers have a heavy workload, 56.6% of workers have poor interpersonal relationships and 51.1% of workers have unclear career development. The results of the Chi Square Test obtained values for Workload ( $p\ value = 0.665 > \alpha = 0.05$ ), Interpersonal Relationships ( $p\ value = 0.029 < \alpha = 0.05$ ) and Career Development ( $p\ value = 0.049 < \alpha = 0.05$ ). Based on the research, it can be concluded that there is no relationship between workload and work stress and there is interpersonal relationship and career development on work stress. It is hoped that the results of this research can be used as input for PT Semen Padang, especially the Mining Department, to provide stress management training to workers and be more communicative, as well as providing information about career development in a transparent and regular manner.

**Keywords:** *Work Stress, Workload, Interpersonal Relations, and Career Development*

## PENDAHULUAN

Menurut undang-undang no 1 tahun 1970 disebutkan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja dilakukan salah satunya untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik secara fisik, psikis, infeksi dan penularan. Menurut Perpres No 7 Tahun 2019 menyebutkan bahwa penyakit akibat kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan/atau lingkungan kerja.

Stres merupakan respon yang dipengaruhi dari kejadian internal dan eksternal yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Perasaan tertekan yang ditimbulkan oleh pekerjaan secara berlebihan pada pekerja disebut sebagai stres kerja. Resiko yang disebabkan oleh stres kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan apabila kapasitas pekerjaan yang berlebihan (Mustakim dan Rafni Asita, 2023).

Dalam lingkup ketenagakerjaan, stres kerja merupakan masalah bagi kesehatan tenaga kerja, berpotensi meningkatkan resiko kecelakaan yang akan menimbulkan banyak kerugian materi, dan mampu menurunkan produktifitas secara keseluruhan. Pekerja yang mengalami stres dapat mengakibatkan produktifitas kerja menurun sehingga merugikan bagi organisasi/perusahaan. Kondisi individual juga berpengaruh terhadap terjadinya stres kerja. Gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja merupakan suatu hal yang dipicu dari adanya stress kerja (Hasna Adiba dan Syaiful Bahri, 2020)

Fenomena yang banyak dan sering dijumpai saat ini adalah banyaknya karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang sering terjadi seperti adanya kecemasan dalam menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan, sulit berkonsentrasi dan lainnya. Adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut bisa jadi disebabkan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan (Ritongga dan Syafrizaldi, 2019).

Stres akibat kerja ditandai dengan adanya keluhan yang dapat dibedakan menjadi tiga yaitu: fisiologi, psikologis dan perilaku. Keluhan secara fisiologis berupa: sakit/pusing, gangguan pencernaan, sakit punggung, gangguan seksual, asma/sesak napas, gugup, nafsu makan menghilang, badan terasa lemah, letih/lesu. Sedangkan keluhan psikologis seperti mudah tersinggung, marah, perasaan tertekan, merasa cemas/gelisah, mudah putus asa. Sementara keluhan perilaku seperti: kurang konsentrasi, cepat merasa lupa, menunda-nunda pekerjaan, kebiasaan merokok, serta konsumsi alkohol secara berlebihan (Maximilianus Dasril dan Finency Sitompul, 2020).

*International Labour Organization* (ILO) dalam Fitri Fajrini (2021) menyebutkan setiap tahun diberbagai survey yang dilakukan di Eropa dan Amerika Serikat sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang di survey mengalami stress terkait kerja. Survey oleh *Health and Safety Executive* (HSE) dalam Jaka Samanta (2022) mengenai stres kerja dan depresi terkait pekerjaan tahun 2018 sebanyak 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres karena pekerja juga menyumbang 44% dari semua kasus gangguan kesehatan karena pekerjaan.

Berdasarkan data kecelakaan kerja di Sumatra Barat yang tercatat di BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) ketenagakerjaan didapatkan bahwa angka kecelakaan kerja di Sumatra barat mengalami kenaikan dan penurunan. Dimana pada tahun 2019 jumlah

kecelakaan kerja di Sumatra Barat Tercatat 1. 478 kasus. Sedangkan pada tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 1.251 kasus. Pada tahun 2021 tercatat sebanyak 31.801 kasus kecelakaan kerja data tersebut naik sebanyak 16,96% dari tahun sebelumnya kasus kecelakaan kerja di Sumatra barat masih tergolong banyak (BPJS Ketenagakerjaan, 2021).

Di Sumatra Barat banyak terdapat perusahaan salah satunya PT Semen Padang yang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang ada di Sumatra Barat. Pekerja PT Perusahaan semen padang sangat beresiko terjadi kecelakaan pada saat bekerja, dikarenakan proses yang dilakukan, alat yang digunakan dalam bekerja berpotensi bahaya dan kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin. Dimana proses dari produksi semen yaitu dimulai dari tahap penambangan bahan mentah (quarry), tahap penggilingan, tahap pemanasan (preheater), tahap pendinginan (cooler), dan packing. PT semen padang terdiri dari 6 unit pabrik (Indarung I, Indarung II, Indarung III, Indarung IV, Indarung V dan Indarung VI) dan satu departemen tambang dimana pabrik Indarung I dan II sudah tidak aktif lagi dan pabrik Indarung III-VI masih aktif beroperasi. Area tambang merupakan pekerjaan yang begitu kompleks mulai dari perencanaan, pengawasan, peledakan, pengeboran, pengangkutan hingga pemuatan material dimana merupakan pekerjaan yang berat sehingga membuat pekerja mengalami stres dan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan Jenis penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Adapun tempat penelitian dilakukan di PT. Semen Padang kota Padang dan waktu penelitian dilakukan pada tahun 2023.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja di Departemen Tambang PT Semen Padang yang berjumlah 136 orang. Teknik sampling pada penelitian ini ditentukan dengan simple random sampling, sehingga didapat sample untuk penelitian ini berjumlah 45 orang. Etika dalam penelitian ini adalah informed consent, *Anonymity*, dan *confidentiality*. Data dikumpulkan secara primer dan sekunder. Teknik yang dilakukan dalam pengolahan data adalah *editing*, *coding*, *entry*, *cleaning*, dan *tabulating*. Data dianalisis secara *univariate* dan *bivariate*.

## HASIL Analisis Univariate

Tabel 1. Analisis Univariate

No.	Karakteristik Responden	f	%	
1.	Stres Kerja	Tidak	25	55,6
		Stres	20	44,4
2.	Beban Kerja	Ringan	22	48,9
		Berat	23	51,1
3.	Hubungan Interpersonal	Kurang baik	25	55,6
		Baik	20	44,4
4.	Pengembangan karir	Jelas	22	48,9
		Kurang jelas	23	51,1

Table 1 menunjukkan responden yang tidak mengalami stres kerja (55,6%) lebih banyak dari responden yang mengalami stress kerja (44,4%). Beban kerja pada responden di dapat bahwa responden yang mendapat beban kerja berat (51,1%) lebih banyak dari pada responden yang mendapat beban kerja ringan (48,9%). Pada variable Hubungan interpersonal ditemukan sebanyak 25 orang (55,6%) memiliki hubungan interpersonal yang kurang baik, dan sebanyak 23 orang (51,1%) dengan pengembangan karir yang kurang jelas

**Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat dengan Uji Chi Square hubungan Beban kerja, hubungan interpersonal dan pengembangan karir dengan stress kerja pada karyawan PT Semen Padang**

No. Variabel	Stres Kerja				Total		p-value
	Tidak Stres		Stres		f	%	
	f	%	f	%			
<b>1. Beban Kerja</b>							
Berat	14	60,9	9	39,1	23	100	0,665
Ringan	11	50	11	50	22	100	
<b>2. Hubungan Interpersonal</b>							
Baik	18	72	7	28	25	100	0,029
Kurang baik	7	35	13	65	20	100	
<b>3. Pengembangan karir</b>							
Kurang jelas	9	39,1	14	60,9	23	100	0,049
Jelas	16	72,7	6	27,3	22	100	
<b>Total</b>	25	55	20	45	45	100	

Pada table 2 diperoleh hasil dari 25 responden dengan beban kerja yang berat, ditemukan 9 responden (39,1%) mengalami stress kerja, dan 14 responden (60,9%) tidak mengalami stress kerja. Hasil uji statistik dengan uji *chi-square* menunjukkan  $p\text{-value} = 0,665 > \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan secara statistik tidak ada hubungan beban kerja terhadap stress kerja di Departemen Tambang PT Semen Padang Tahun 2023.

Dari 25 responden dengan hubungan interpersonal yang kurang baik, ditemukan 13 responden (65%) mengalami stress kerja dan 7 responden (35%) tidak mengalami stress kerja. Hasil uji statistik dengan uji *chi-square* menunjukkan  $p\text{-value} = 0,029 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan secara statistik ada hubungan interpersonal terhadap stress kerja di Departemen Tambang PT Semen Padang Tahun 2023.

Dari 23 responden dengan pengembangan karir yang kurang baik, ditemukan 14 responden (60,9%) mengalami stress kerja dan 9 responden (39,1%) tidak mengalami stress kerja. Hasil uji statistik dengan uji *chi-square* menunjukkan  $p\text{-value} = 0,049 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan secara statistik ada

hubungan pengembangan karir terhadap stress kerja di Departemen Tambang PT Semen Padang Tahun 2023.

### PEMBAHASAN

#### Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja

Berdasarkan hasil analisis Bivariate didapatkan bahwa dari responden dengan beban kerja yang berat, ditemukan 9 responden (39,1%) mengalami stress kerja, dan 14 responden (60,9%) tidak mengalami stress kerja. Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* menunjukkan  $p\text{-value} = 0,665 > \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan secara statistik tidak ada hubungan beban kerja terhadap stress kerja di Departemen Tambang PT Semen Padang Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safira (2021) menunjukkan tidak adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja. Hasil analisis menggunakan *chi-square* di peroleh  $p\text{-value} 0,758 > \alpha 0,05$ . Sehingga  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan pengolahan limbah.

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stress. Beban Kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja digunakan sebagai tempat kerja keterampilan perilaku dan persepsi pekerja (Tarwaka, 2015).

Pekerjaan yang berat dan tidak sesuai dengan kemampuan membuat pekerja tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Kurangnya waktu istirahat juga membuat pekerja merasa terbebani karna pekerjaan yang monoton dan tidak adanya waktu untuk rileksasi disela-sela pekerjaan, hal ini akan berdampak kepada kondisi para pekerja itu sendiri.

Pada penelitian ini, dalam hal beban kerja tidak berhubungan dengan stress kerja hal ini dikarenakan beban kerja yang dialami oleh para pekerja belum termasuk kategori yang tinggi, dapat dilihat dari hasil uji *chi-square* yang tidak berhubungan dan hasil analisis kuesioner yang kurang membuktikan adanya tingkat beban kerja yang tinggi di Departemen Tambang PT Semen Padang Tahun 2023.

### **Hubungan antara Interpersonal Dengan Stress Kerja.**

Hasil analisis Bivariate didapatkan dari 25 responden dengan hubungan interpersonal yang kurang baik, ditemukan 13 responden (65%) mengalami stress kerja dan 7 responden (35%) tidak mengalami stress kerja. Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* menunjukkan  $p\text{-value} = 0,029 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan secara statistik ada hubungan interpersonal terhadap stress kerja di Departemen Tambang PT Semen Padang Tahun 2023.

Penelitian ini sejalan dengan

penelitian arif (2021) yaitu adanya hubungan interpersonal dengan stress kerja pada pekerja di PT X, dari uji Chi- Square didapatkan  $P\text{ value} = 0.021 < \alpha = 0,05$ .

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dan organisasi. Ketidakpercayaan secara prinsip berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dengan psikologika dalam bentuk kepuasan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kenariefanokto, 2016).

Asumsi peneliti, terdapat hubungan interpersonal dengan stress kerja. Hubungan yang kurang baik antar pekerja dan juga dengan atasan akan menimbulkan stress pada pekerja. Dari hubungan yang tidak baik ini akan menimbulkan beban pikiran dan mengakibatkan stress kerja.

### **Hubungan Pengembangan Karier Dengan Stress Kerja**

Berdasarkan hasil uji analisis bivariate, didapatkan hasil dari 23 responden dengan pengembangan karier yang kurang baik, ditemukan 14 responden (60,9%) mengalami stress kerja dan 9 responden (39,1%) tidak mengalami stress kerja. Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* menunjukkan  $p\text{-value} = 0,049 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan secara statistik ada hubungan pengembangan karier terhadap stress kerja di Departemen Tambang PT Semen Padang Tahun 2023.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa mendatang. Dengan adanya

pengembangan karier, maka karyawan memiliki tujuan karir yang ingin dicapai pada suatu perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan selalu meningkatkan kinerja demi kenaikan karir yang diinginkan, pengembangan karir bisa membuat karyawan terpicu kedalam stress kerja apabila pengembangan karirnya tidak sesuai dengan yang diharapkan sedangkan kinerja karyawan tersebut sudah bagus dalam mengerjakan tugasnya dalam bekerja.

Menurut asumsi peneliti, kurangnya kejelasan terhadap pengembangan karir pekerja menimbulkan stress kerja, dimana harus memperhatikan keinginan pekerja yang selalu meningkatkan kariernya. Penyampaian ataupun penginformasian mengenai pengembangan karir harus jelas serta tahapan - tahapan untuk mengembangkan karir juga harus jelas, sehingga setiap pekerja dapat mengetahui dan memahami cara untuk meningkatkan kariernya yang dapat membuat pekerja menjadi termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya untuk kemajuan kariernya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan beban kerja terhadap stress kerja, terdapat hubungan interpersonal terhadap stress kerja, serta terdapat hubungan pengembangan karir terhadap stress kerja pada karyawan di Departemen tambang PT Semen Padang Tahun 2023.

### **Saran**

Diharapkan Departemen tambang PT Semen Padang dapat memberikan pelatihan manajemen stress kepada para pekerja dan lebih komunikatif, serta pemberian informasi informasi tentang pengembangan karir secara transparan dan berkala.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif et all. (2021). *Hubungan faktor pekerjaan terhadap tingkat stress pada pekerja. Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa*. Vol 8, 50.
- Chaterina (2015). *Pengaruh Role Conflick dan Role Ambigu tergadap job Satisfacyion dengan Burnout*. Jurnal Manajemen. Vol 1
- Cindy dan Ahyar. (2017). *Analisis pengaruh konlfik peran dan ambigu peran terhadap stress kerja. Diponirigi journal of management*. Vol 6, 12.
- Hanifah Putri (2021). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi Bagian Produksi PT Haka Hidup Indah KSO. Jurnal Healt and life Science*. Vol 1
- Irhan Fahmi. (2016). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja*
- Juninda (2019). *Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja DI PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019*
- Jurlaila (2017). *Analisis Pengembangan Karier dan Hubungan dalam Pekerjaan Terhadap stres kerja pada perawat di rumah sakit umu kota tanggerang*.
- Kirana dkk. (2022). *Self Talk Positif Menurunkan Tingkat Kecemasan dan Stres Garda terdepan penanganan Covid-19*. Jakarta: Penerbit NEM.
- Kurniawan Widjaja et all. (2019). *Penyakit Akibat Kerja dan Surveilen*. Jakarta : UI Publisng.
- Kenariefanokto (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Bagian Spinning V Di Pt. Sinar Pantja Djaja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja. Skripsi*, p. 69
- Latania et all. (2018). *Pengaruh Konflik dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stress Kerja serta dampaknya Terhadap Kualitas*. Jurnal Fairness. Vol 8, 55
- Mahune (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Airport rescue and fire fighting di Bnadar Udara Semratulangi Manado. Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 7. No 3
- Mangkunegara (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:

- Penerbit Refika Aditama
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mustakim dan Rafni Asita (2023). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 12(1), 66
- Ritonga, S. R. and Syafrizaldi, S. (2019). *Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat*. *Jurnal Diversita*, 5(1), pp. 37–42
- Rosally dan Yulius Jogi, (2015). *Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*. *Bussines Accounting*, Vol 5, 33
- Robbins (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall
- Safira (2021). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan Pengolahan Limbah*. *Jurnal Biomedica Dan Kesehatan*. Vol 4. No 2
- Santoso (2019). *Pengaruh pengendalian Stres kerja terhadap Pengembangan Karier pegawai*. *Jurnal Manajemen Kesehatan*. Vol 16, No 1
- Sunyoto dan Baharudin. (2015). *Teori Prilaku Keorganisasian Dilengkapai: Intervensi Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: CAPS. .
- Rahardjo, W., Putri, R. S., & Indriani, D. (2022). The Role of Intrinsic Motivation in Achieving Academic Flow: A Study in Indonesian Secondary Schools. *Indonesian Journal of Educational Psychology*, 8(2), 112-124.
- Santoso (2019). *Pengaruh pengendalian Stres kerja terhadap Pengembangan Karier pegawai*. *Jurnal Manajemen Kesehatan*. Vol 16, No 1
- Sunyoto dan Baharudin. (2015). *Teori Prilaku Keorganisasian Dilengkapai: Intervensi Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: CAPS
- Tarwaka et al. (2015). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press
- Taufan (2015). *Pengaruh Pengembangan Kerier, insentif dan Stres kerja terdadap kinerja karyawan*. Skripsi
- Uzzah dkk. (2016). *Pengaruh stress kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ghanesa*. VOL 4.
- Wijaya Suryani (2013). *Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi*. Jakarta : press
- Yuli Gusti dkk. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Zulkfli (2019), *Hubungan Usia, Masa kerja dan Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Keryawan Well service PT Elnusa*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 5, 5

