

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN STRES KERJA PADA  
KARYAWAN PELABUHAN LAUT WILAYAH "X"**



**Disusun oleh :**

**DMITRI ANDRIANI**

**14320241**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

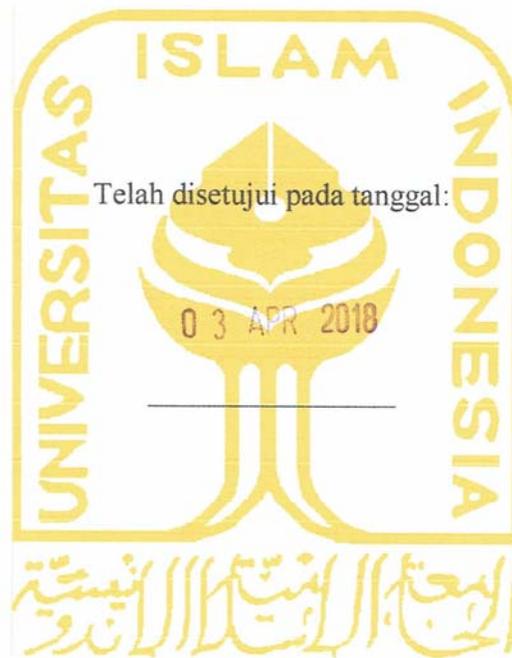
**YOGYAKARTA**

**2018**



**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN STRES KERJA PADA  
KARYAWAN PELABUHAN LAUT WILAYAH "X"**



Dosen Pembimbing

(Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.)

## **RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND WORK STRESS ON EMPLOYEES IN SEA PORTS AREA "X"**

Dmitri Andriani  
Nur Pratiwi Noviati

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between social and job stress on the employees in Sea Ports Area "X". Subjects in this study were 109 employees of male and female sex with age above 20 years, and with a minimum 2 years work. This study, using two scales, is the Work Stress Scale (17 aitem) which deals with aspects of Karasek and Theorell (Alves et al., 2004) with alpha cronbach = 0.805 and Social Support Scale (12 aitem) which refers to the dimensions of Zimet et al. (1988) with alpha cronbach = 0.827. The result of data analysis using technique from *Spearman Rho's product moment*, that show  $r = 0,378$  and  $p = 0,000$ ,  $p < 0,05$ , there is relation between social and stress at employee in Sea Port Area "X". Thus, the research hypothesis is accepted.

**Keywords: Job Stress, Social Support, Seaport**

## PENGANTAR

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan di berbagai sektor terjadi semakin pesat yang menyebabkan meningkatnya persaingan sehingga perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi. Hal ini membuat perusahaan menuntut sumber daya manusia yang dimiliki untuk memiliki kemampuan yang lebih, seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, bekerja dengan keterbatasan waktu, hasil kerja yang lebih baik, serta perubahan aturan kerja. Tak jarang besarnya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan tersebut membuat karyawan merasa bekerja di bawah tekanan, yang apabila karyawan tidak mampu menyesuaikan diri maka lama kelamaan dapat menimbulkan dampak berupa stres kerja bagi karyawan yang bersangkutan (Fahmi, 2016). Senada dengan pernyataan Setiyana (2013) bahwa tuntutan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

Data yang diperoleh dari *Health and Safety Executive* (HSE) Inggris, disebutkan bahwa terdapat 526,000 pekerja yang mengalami stres kerja, depresi atau kegelisahan pada tahun 2016-2017 di Inggris. Hal ini telah menyebabkan hilangnya 12.5 juta hari kerja dari total pegawai yang merasakan stres kerja. Peningkatan stres kerja juga terjadi pada karyawan di Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh hasil survei yang melibatkan lebih dari 16 ribu orang pekerja profesional pada tahun 2017 oleh Regus bahwa 64 % pekerja di Indonesia merasa stres yang dirasakan semakin meningkat dibandingkan dengan tahun lalu ([lifestyle.okezone.com](http://lifestyle.okezone.com)).

Stres kerja dapat terjadi pada berbagai bidang pekerjaan, begitu pula pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Pelabuhan Laut Wilayah “X” mengalami beberapa perubahan yang disesuaikan dengan arah kebijakan yang mengimbangi pertumbuhan permintaan pelayanan jasa pelabuhan yang lebih efektif. Hal ini disebabkan oleh tingginya arus kedatangan kapal dan besarnya jumlah bongkar muat barang dan peti kemas.

Beberapa fakta yang ditemukan di lapangan dapat diungkap melalui hasil observasi dan wawancara dengan karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa setiap harinya terdapat banyak pengguna jasa pelabuhan laut. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan X (laki-laki, 40 tahun) dapat disimpulkan bahwa narasumber X merasakan beban kerja yang berlebihan, kelelahan, waktu yang tidak mencukupi, dan kurang interaksi yang baik dengan atasan. Tidak hanya itu, narasumber lainnya mengungkapkan bahwa narasumber Y merasa tertekan dengan pekerjaan yang disebabkan beban kerja yang tinggi. Selain itu, narasumber merasa rekan kerja kurang membantu dan kurang memperdulikan rekan kerja yang lainnya. (laki-laki, 46 tahun). Dapat disimpulkan bahwa, kedua narasumber merasakan gejala-gejala dari stres kerja yang mengacu pada pendapat Luthans (Setiyana, 2013) yaitu gangguan perilaku berpaketidakpuasan dalam menjalin hubungan kerja baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan dan meningkatnya jumlah konsumsi rokok, serta gangguan psikis berupa mudah marah.

Stres kerja (Beehr & Newman, 1978) merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dan pekerjaan. Locker (Fitriana, 2005)

mengartikan stres kerja sebagai keadaan yang dialami oleh karyawan ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Menurut Wartono (2017) karyawan mengalami stres ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya fasilitas untuk mendukung pekerjaan, maupun tugas-tugas yang bertentangan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan membawa dampak negatif terutama mengganggu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Saragih, stres kerja tidak hanya membawa dampak negatif pada karyawan namun juga pada perusahaan (Marchelia, 2014). Hal tersebut dikarenakan ketidakseimbangan antara produktivitas karyawan dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk membayar gaji, tunjangan, maupun fasilitas (Haqqoh, 2016). Seperti dalam salah satu berita online menunjukkan sebuah hasil penelitian oleh *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa stres kerja telah menyebabkan perusahaan dan bisnis di Amerika Serikat mengeluarkan biaya sampai dengan USD 300 miliar per tahunnya (HuffingtonPost.com).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, seperti kondisi kondisi lingkungan kerja non fisik (Rizki, Hamid, & Mayowan, 2016), beban kerja yang berat (Kusuma & Soesatyo, 2014), iklim organisasi (Abdillah, Anita, & Anugerah, 2016), tipe kepribadian dan peran (Wijono, 2006), konflik kerja (Anuari, Utami, & Prasetya, 2017), dan dukungan sosial yang rendah (Gelsema dkk., 2006).

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian Salleh, Bakar, dan Keong (Kusumajati, 2010), bahwa dukungan sosial dapat berpengaruh pada stres kerja. Senada dengan Menurut Noviati (2015) dukungan sosial merupakan bentuk pemberian perasaan nyaman secara fisik maupun psikologis baik ketika seseorang mendapat berbagai tekanan. Menurut Taylor individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi akan lebih memungkinkan untuk mengalami lebih sedikit stres saat individu tersebut mengalami stres dan juga memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam menghadapi stres (Windistiari, 2016). Berdasarkan pemaparan di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana hubungan dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”. Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan Pelabuhan Laur di Wilayah “X” yang memenuhi kriteria, yaitu berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan usia minimal 20 tahun dan masa kerja minimal 2 tahun.

Metode dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, skala stres kerja dan dukungan sosial. Skala stres kerja menggunakan skala *Job Stres Scale* oleh Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004) yang disusun oleh Rezki (2017). Secara keseluruhan skala stres kerja pada

penelitian ini berjumlah 17 aitem. Untuk skala dukungan sosial menggunakan skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet dkk. (1988) dan disusun oleh Ratnasari (2017). Skala MSPSS terdiri dari 12 aitem.

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Spearman's Rho*. Analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 17.0 for Windows*.

## HASIL PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 109 karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X. Berikut merupakan gambaran umum mengenai subjek penelitian .

**Tabel 1**  
**Deskripsi Subjek Penelitian**

Variabel Demografik		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	89	81.7%
	Perempuan	20	18.3%
Usia	20 – 40 Tahun	82	75.2%
	41 – 60 Tahun	27	24.8%
Masa Kerja	≤ 7 Tahun	41	37.6%
	8 – 14 Tahun	35	32.1%
	15 - 21 Tahun	27	24.8%
	≥ 22 Tahun	6	5.5%

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh deskripsi data penelitian dari stres kerja dan dukungan sosial sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Deskripsi Data Penelitian Stres Kerja dan Dukungan Sosial**

Variabel	N	Hipotetik				Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	109	15	75	45	10	44	75	56.49	5.585
Dukungan Sosial	109	12	60	36	8	12	60	45.61	6.948

Keterangan :

Data Hipotetik : Skor yang diperoleh berdasarkan subjek penelitian

Data Empirik : Skor yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian

### Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan pengujian hipotesis, yang meliputi dua pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Adapun berikut penjabarannya:

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

Variabel	Koefisien Korelasi (p)	Keterangan
Stres Kerja	.024	Tidak Normal
Dukungan Sosial	.174	Normal

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel		Koefisien Linearitas (F)	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Stres Kerja dan Dukungan Sosial	F Linearity	16.717	0.000	Linier
	F Deviation from Linearity	1.574	0.64	Tidak menyimpang dari garis linier

Hasil uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebaran data variabel stres kerja tidak terdistribusi normal dan sebaran data variabel dukungan sosial terdistribusi secara normal. Dari hasil uji asumsi tersebut, didapatkan bahwa

stres kerja dan dukungan sosial memiliki hubungan yang linier dan tidak menyimpang dari garis linier.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel dukungan sosial dan stres kerja. Analisa data dilakukan menggunakan *Product Moment* dari *Spearman's Rho*. Hal ini dikarenakan data variabel stres kerja tidak terdistribusi secara normal.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )
Stres Kerja dan Dukungan Sosial	0.378	0.000	0.143

Hasil analisis uji korelasi, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

### Analisis Tambahan

Penelitian ini melakukan analisis tambahan guna mengetahui lebih lanjut hubungan antara stres kerja dan dukungan sosial berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa bekerja.

**Tabel 6**  
**Korelasi Dukungan Sosial dan Stres Kerja Berdasarkan Usia**

Usia	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )
------	------------------------	----------------------------	--

20 – 40 Tahun	0.382	0.000	0.146
41 – 60 Tahun	0.307	0.120	0.094

Hasil analisis tambahan berdasarkan usia, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja pada subjek yang berusia diantara 20 sampai dengan 40 tahun.

**Tabel 7**  
**Korelasi Dukungan Sosial dan Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )
≤ 7 Tahun	0.323	0.039	0.104
8 – 14 Tahun	0.522	0.001	0.272
15 – 21 Tahun	0.183	0.361	0.033
≥ 22 Tahun	0.638	0.173	0.407

Hasil analisis tambahan berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja pada subjek dengan masa kerja di bawah sama dengan 7 tahun. Hasil tersebut juga ditemukan pada subjek dengan masa kerja diantara 8 sampai 14 tahun. Sedangkan, pada subjek dengan masa kerja diantara 15 sampai 21 tahun dan subjek yang berusia di atas sama dengan 22 tahun diketahui bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Korelasi Stres kerja dan Dimensi Dukungan Sosial**

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )
Dimensi Keluarga dan Stres Kerja	0.339	0.000	0.115
Dimensi Teman dan Stres Kerja	0.418	0.000	0.175

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )
Dimensi <i>Significant Others</i> dan Stres Kerja	0.295	0.002	0.087

Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antaradukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan *significant others* terhadap stres kerja pada karyawan.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X. Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Spearman Rho*, didapati bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0.378 dengan tingkat signifikansi  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Berdasarkan pengujian tersebut dapat membuktikan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X. Hasil dari analisis uji asumsi yang telah dilakukan, yaitu pada uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel stres kerja tidak terdistribusi secara normal, sedangkan sebaran data pada variabel dukungan sosial terdistribusi secara normal. Uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan hubungan yang bersifat linier.

Stres kerja dapat diartikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan dihadapkan pada tuntutan maupun tekanan dari lingkungan pekerjaan yang tidak mampu diatasi. Jika karyawan mengalami stres yang berkepanjangan dan tidak segera diatasi maka akan berpengaruh pada motivasi dan komitmen organisasi (Anuari, Utami, & Prasetya, 2017), kinerja menurun, tingkat absensi dan *turnover* yang tinggi (Astianto & Suprihadi, 2014) dan juga berpengaruh pada rendahnya kepuasan kerja (Afrizal, Musadieq, & Ruhana, 2014).

Karyawan mengalami stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tidak adanya dukungan sosial yang diterima oleh karyawan. Sesuai dengan pernyataan Margiati (1999) bahwa dukungan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya, stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak maupun kurang mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya. Dukungan sosial memiliki peran dalam mengurangi stres kerja yang dialami karyawan. Hal tersebut ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum pada tahun 2014, dimana dukungan sosial memiliki hubungan terhadap stres kerja karyawan. Ketika individu mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya maka individu tersebut merasa mampu menyelesaikan permasalahannya.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X berada di tingkat sedang. Hal ini terlihat dari sebagian besar karyawan mendapatkan skor pada kategori sedang, yaitu sebanyak 52 orang dengan presentase sebesar 47.7%. Hasil tersebut sejalan dengan tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X,

bahwa sebagian besar mengalami stres kerja dengan kategori sedang, yaitu sebanyak 53 subjek dengan presentase sebesar 48.6%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki dukungan sosial dan stres kerja dengan tingkat sedang.

Penelitian ini menggunakan analisis tambahan guna melihat hubungan dukungan sosial dan stres kerja berdasarkan data demografik subjek, meliputi usia, dan masa bekerja. Berdasarkan usia, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja pada subjek yang berusia di antara 20 sampai dengan 40 tahun dengan sumbangan efektif sebesar 75.2%. Menurut Hurlock (1980) 18 sampai dengan 40 tahun termasuk ke dalam masa dewasa muda. Pada masa ini, sebagian besar seseorang kurang mempunyai pengalaman kerja yang baik sehingga akan kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan sehingga cenderung menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan masa kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan sosial dan stres kerja berkorelasi pada subjek dengan masa kerja di bawah sama dengan 7 tahun dan subjek dengan masa kerja di antara 8 sampai dengan 14 tahun juga terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Artkinson (Putri & Tualeka, 2014) bahwa bahwa semakin sedikit masa kerja seseorang maka semakin besar kemungkinan terjadinya stres. Hal tersebut disebabkan seseorang yang baru mulai bekerja memerlukan adaptasi dengan baik sehingga lebih membutuhkan dukungan sosial.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan guna mengetahui hubungan setiap dimensi dukungan sosial. Berdasarkan hasil analisis, ketiga dimensi

dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Dukungan teman memiliki hubungan yang paling tinggi dengan sumbangan efektif sebesar 17.5%, dukungan keluarga memiliki hubungan dengan sumbangan efektif sebesar 11.5%, dan dukungan *significant others* memiliki hubungan yang paling kecil yaitu dengan sumbangan efektif sebesar 8.7%. Dukungan keluarga memiliki hubungan yang paling tinggi dikarenakan keluarga merupakan sumber dukungan yang terdekat dan yang paling mengetahui kebutuhan dari setiap anggota keluarganya (Asmaningrum, Wijaya, dan Permana, 2014).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X. Hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja tersebut terlihat pada subjek dengan usia di bawah 32 tahun, dan pada subjek dengan masa kerja di bawah 5 tahun.

## **SARAN**

### **1. Bagi Instansi**

Diharapkan instansi terkait dapat membangun komunikasi dua arah yang efektif guna menghindari hambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Selain itu, diharapkan perusahaan dapat membuat program-program yang dapat membantu karyawan dalam manajemen stres kerja.

## **2. Bagi Karyawan**

Diharapkan pada karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi dapat mengurangi dan mengatur stres kerja yang dialami dengan lebih menerima tuntutan dari pekerjaan dan mau mengikuti kegiatan guna mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, diharapkan dapat membangun hubungan interpersonal yang baik dengan keluarga, teman atau rekan kerja, maupun atasan.

## **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan subjek penelitian di berbagai perusahaan agar data yang diperoleh lebih bervariasi. Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya dapat mengawasi secara langsung agar dapat membantu dalam pengisian kuesioner sehingga dapat mengurangi resiko kesalahan dalam pengisian kuisisioner dan dapat memastikan bahwa kuisisioner diisi dengan sungguh-sungguh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Afrizal, P. R., Musadieq, M. A. & Ruhana, I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. TASPEN (PERSERO) cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-10.
- Anuari, R., Utami, H. N., & Prasetya. A. (2017). Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional (studi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) kantor pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 102-109.
- Astianto, A. & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Beehr, T. A. & Newan, J. E. (1978). Job stress, employee health and organization effectiveness , a facer analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-697.
- Collins, S. (2007). Statutory Social Workers: Stres, Job Satisfaction, Coping, Sosial Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work*. Vol.3.No.8.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-116.
- Fitriana. (2005). *Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres pada Wanita Menopause*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Gelsema, T. I., Doef, M., Maes, S., Akerboom, S., Verhoeven, C. (2005). Job stress in the nursing profession: the influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 222-240.
- Haqqoh, A. (2016). Stres kerja karyawan dan kemampuan berpikir divergen. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(1), 16-30.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Studi Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Edisi Kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Kusuma, A. A. & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 375-386.
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres kerja karyawan. *HUMANIORA*, 1(2), 792-800.
- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130-143.
- Margiati, L. (1999). Stres kerja: Penyebab dan alternative pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*, no. 3, 71-80
- Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis, dan dukungan sosial. *Psikologika*, 20(1), 27-38.

- Putri, G. W. Y. & Tualek, A. R. (2014). Hubungan antara stres kerja dengan tingkat produktivitas tenaga kerja di CV. "X". *The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment*, 1(1), 144-154.
- Ramadian, G. (2017). Waspada, stres intai 64 persen pekerja di Indonesia <https://lifestyle.okezone.com/read/2012/09/17/198/691019/waspada-stres-intai-64-persen-pekerja-di-indonesia> diakses pada tanggal 18 Januari 2018.
- Ratnasari, Z. (2017). *Dukungan sosial dan work life balance pada karyawan dengan sistem shift*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Rezki, G. (2017). *Hubungan resiliensi dengan stres kerja pada anggota Dit Sabhara Polda DIY*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur area pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 9-15.
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 376-396.
- Soleil, G. (2017). Workplace stress: The health epidemic of the 21<sup>st</sup> century, [https://www.huffingtonpost.com/gina-soleil-/workplace-stress-the-heal\\_b\\_8923678.html](https://www.huffingtonpost.com/gina-soleil-/workplace-stress-the-heal_b_8923678.html) diakses pada tanggal 25 Februari 2018.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Widistiar, D. (2016). Hubungan dukungan sosial dengan stres kerja narapidana wanita. Skripsi tidak diterbitkan.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.



