

## HUBUNGAN *JOB DEMAND*, *JOB CONTROL*, DUKUNGAN SOSIAL DAN FAKTOR INDIVIDU TERHADAP STRES KERJA PADA PENDAMPING SOSIAL PKH KOTA BEKASI

Aditya Maula Kusuma<sup>1\*</sup>, Ida Wahyuni<sup>1</sup>, Baju Widjasena<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto. S.H., Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

\*Corresponding author: [Aditya.maula1@yahoo.com](mailto:Aditya.maula1@yahoo.com)

### ABSTRACT

*Stress can be described when there is a gap between individual needs and capabilities which resulted in individual stress. Work stress can be caused by high workload. The purpose of this research is to analyze the relationship between job control, job demand, sosial support, and individual factors on work stress in the Sosial Assistance Program Keluarga Harapan (PKH) in Bekasi. The method of this research is descriptive observational with a cross-sectional study design. The dependant variable is work stress, whereas the independent variables are age, marital status, self-efficacy, number of children, job demand, job control, and sosial support. The population of this study is 117 workers and the number of samples is 60 women. Measurement of work stress used the General Health Questionnaire (GHQ-12). The statistical analysis used the Chi-Square test. he results indicate that there are variables related to work stress, namely the number of children ( $p = 0.006$ ), self-efficacy ( $p = 0.003$ ), job demand ( $p = 0.006$ ), and job control ( $p = 0.047$ ). However, age ( $p$ -value = 0.366), marital status ( $p = 0.260$ ), and sosial support ( $p = 0.156$ ) are not related to work stress. Based on the result of the study, the institution should do applicable and impactful efforts to deal with work stress events, for example the institution can arrange a special event for sharing between institution, coordinators, and workers regarding the number of work demands and submission deadlines.*

**Keywords:** *Work Stres, Job Demand, Job Control, Sosial Support, Individual Factors*

### PENDAHULUAN

Pendamping sosial PKH berperan sebagai pelaku yang menjalankan PKH di lapangan. Pendamping sosial PKH merupakan mitra pemerintah yang dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja yang dikeluarkan oleh Kementerian Sosial. Pendamping PKH sebagai pelaksana di tingkat kecamatan pendamping sosial PKH bertanggung jawab untuk melaksanakan program, menindaklanjuti data yang telah diolah pemerintah pusat serta memverifikasi komponen, data, dan persyaratan penerima PKH.<sup>1</sup>

Di setiap tempat kerja akan selalu ada peluang munculnya bahaya sehingga bisa memengaruhi kesehatan tenaga kerja atau berakibat timbulnya gangguan fisik ataupun psikologis yang dimiliki tenaga kerja. Gangguan psikologis adalah faktor kunci berkaitan kesehatan mental pekerja akibat dari gangguan psikologis. Jika tidak segera ditangani, hal tersebut akan memicu munculnya stres kerja.<sup>2</sup>

Berdasarkan data BPS tahun 2020, ditemukan sebanyak 28 – 32% orang dewasa yang mengalami stres kerja. Data Riskesdas menunjukkan prevalensi penduduk Indonesia yang menderita stres sekitar 37.728 orang atau 6%. Hasil sebuah survei oleh Northwestern National Life terhadap pekerja di Amerika adalah 40 persen pekerja dilaporkan terdampak stres di tempat kerja. Selain itu, seperempat dari pekerja memandang bahwa pekerjaan

mereka merupakan pembawa stres terbesar bagi hidup mereka.

Beberapa penyebab stres kerja dapat diakibatkan oleh job demand, job control dan dukungan sosial. Pekerja yang sudah menikah dapat memiliki beban berlebih dikarenakan masalah keluarga yang seringkali muncul, seperti masalah ekonomi, masalah dengan pasangan, hingga masalah dengan anak yang dapat menyebabkan stres kerja bagi para pekerja dan menghambat fokus pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, usia juga dapat berpengaruh terhadap stres dikarenakan usia muda memiliki kondisi fisik yang lebih baik namun usia tua juga lebih berpengalaman dan berpengetahuan, sehingga dalam beberapa kategori pekerjaan usia dapat menjadi gangguan dan pemicu stres.<sup>3</sup>

Pendamping sosial PKH di kota Bekasi lebih banyak berjenis kelamin perempuan dan beberapa pendamping yang sudah berkeluarga serta memiliki anak merasa tuntutan pekerjaan sebagai pendamping PKH menyita waktu bersama keluarga dikarenakan banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dirumah dengan waktu pengerjaan yang singkat. Dengan banyaknya tanggung jawab dan beban kerja sehingga pendamping merasa stres. Terjadi juga fenomena pendamping sosial PKH di kota Bekasi tidak memperpanjang kontrak dan memilih mengundurkan diri sebanyak  $\pm 17\%$  tiap tahunnya.

Seseorang yang memiliki kemampuan efikasi diri tinggi akan mampu menghadapi stres, tetapi banyak juga

orang berdaya tahan dan berkemampuan rendah dalam menghadapi situasi dan tekanan.<sup>17</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan job demand, job control, dukungan sosial dan faktor individu terhadap stres kerja pada pendamping sosial program keluarga harapan (PKH) kota Bekasi.

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif observasional menggunakan desain studi cross-sectional. Variabel dependen yang digunakan di penelitian ini adalah stres kerja dan variabel bebas pada penelitian ini adalah usia, status pernikahan, efikasi diri, jumlah anak, job demand, job control dan dukungan sosial. Populasi penelitian ini terdiri dari 117 pekerja dengan sampel yang berjumlah 60 dengan jenis kelamin perempuan. Pengukuran stres kerja menggunakan *General Health Questionnaire* (GHQ-12). Analisa statistik pada penelitian ini menggunakan uji *Chi Square*.<sup>11</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Univariat

Table 1. Distribusi Frekuensi Analisis Univariat

Variabel	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
Tua	28	46,7
Muda	32	53,3
<b>Status Pernikahan</b>		
Menikah	48	80
Belum Menikah	12	20
<b>Jumlah Anak</b>		
> 2	14	23,3

### 2. Analisis Bivariat

Tabel 2. Tabulasi Silang

Variabel	Stres Kerja				N	Total	p-value
	Menderita Stres		Tidak Stres				
	N	%	N	%			
<b>Usia</b>							
Tua	18	30	10	16,7	28	46,7	0,366
Muda	24	40	8	13,3	32	53,3	
<b>Status Pernikahan</b>							
Menikah	32	53,3	16	26,7	48	80	0,260
Belum Menikah	10	16,7	2	3,3	12	20	
<b>Jumlah Anak</b>							
>2	10	16,7	4	6,7	14	23,3	0,006
≤2	23	38,3	3	5	26	43,3	
Tidak Mempunyai Anak	9	15	11	18,3	20	33,3	
<b>Efikasi Diri</b>							
Rendah	36	60	9	15	45	75	0,003

≤2	26	43,3
Tidak Mempunyai Anak	20	33,3
<b>Efikasi Diri</b>		
Rendah	45	75
Tinggi	15	25
<b>Job Demand</b>		
Rendah	21	35
Tinggi	39	65
<b>Job Control</b>		
Tinggi	47	78,3
Rendah	13	21,7
<b>Dukungan Sosial</b>		
Tinggi	41	68,3
Normal	13	21,7
Rendah	6	10
<b>Stres Kerja</b>		
Rendah	18	30
Tinggi	42	70
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 sebagian besar termasuk kategori usia muda yaitu ≤ 35 Tahun sebanyak 32 responden atau 53,3% dari total sampel 60 responden. Responden yang sudah menikah yaitu sebanyak 48 responden atau 80 %. Responden yang memiliki anak tidak lebih dari dua anak sebesar 26 orang atau 43,3%. Responden yang memiliki efikasi diri rendah sebesar 45 orang atau 75%. Pekerja dengan job demand tinggi sebanyak 39 orang atau 65%. Pekerja dengan job control tinggi sebanyak 47 orang atau 78,3%. Responden yang memiliki dukungan sosial tinggi, sebanyak 41 orang atau 68,3%. Responden dengan stres kerja tinggi yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 70%.

Tinggi	6	10	9	15	15	25	
<b>Job Demand</b>							
Tinggi	32	53,3	7	11,7	39	65	0,006
Rendah	10	16,7	11	18,3	21	35	
<b>Job Control</b>							
Rendah	1	1,7	12	20	13	21,7	0,047
Tinggi	17	28,3	30	50	47	78,3	
<b>Dukungan Sosial</b>							
Rendah	6	10	0	0	6	10	
Normal	10	16,7	3	5	13	21,7	0,156
Tinggi	26	43,3	15	20	41	68,3	

Pada penelitian ini didapatkan hasil uji analisis menggunakan Chi-Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan bermakna antara usia dengan stres kerja pada pendamping sosial PKH Kota Bekasi. Tidak adanya hubungan antara umur dengan stres kerja pada pendamping sosial PKH Kota Bekasi dapat terjadi karena pada penelitian ini tugas pendamping sosial PKH tidak dipengaruhi oleh umur, sehingga baik usia muda dan tua memiliki tugas yang tidak berbeda.

Hal ini sejalan dengan penelitian Miptahul bahwa usia tidak berpengaruh pada stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,913.<sup>16</sup> Penelitian lain menyebutkan tidak adanya hubungan signifikan antara variabel umur dan stres kerja, yang terbukti melalui nilai signifikansi sebesar 0,533 yang berarti tidak terdapat hubungan antara umur dan stres kerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki kebijakan terkait usia karyawan baru mulai bekerja dibatasi pada usia 18 hingga 35 tahun. Pembatasan usia maksimal berguna untuk memastikan karyawan yang baru masuk memiliki tenaga dan lebih mampu untuk belajar dalam menyesuaikan hal baru.<sup>6</sup> Berbeda dengan penelitian Azizah yang menyebutkan bahwa usia berhubungan dengan stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,031.<sup>1</sup>

Pada penelitian ini hasil analisis statistik dengan uji *Chi Square* pada variabel status pernikahan secara statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan kejadian stres kerja pada pendamping sosial PKH Kota Bekasi.

Pada penelitian ini pekerja yang belum menikah maupun sudah menikah lebih banyak mengalami stres kerja. Hal ini dapat terjadi karena beban kerja yang dirasakan sama beratnya. Masih ada pekerjaan yang dikerjakan dirumah karena waktu pengerjaan yang singkat hal ini meningkatkan stres kerja pada pekerja yang sudah menikah maupun tidak.

Hal ini sesuai dengan penelitian Rina yang menunjukkan status pernikahan tidak memiliki hubungan signifikan pada stres kerja dengan nilai

signifikansi sebesar 0,069. Pada penelitian lainnya juga menyebutkan tidak ada hubungan yang memiliki makna antara status pernikahan dengan tingkat stres kerja. Dibuktikan dengan nilai  $p = 0,357$  dari hasil uji chi-square.<sup>7</sup>

Pada penelitian ini hasil analisis statistik dengan uji *Chi Square* pada variabel jumlah anak secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara jumlah anak dengan kejadian stres kerja pada pendamping sosial PKH Kota Bekasi.

Pada penelitian ini pekerja yang mempunyai anak banyak mengalami stres kerja, 33 dari 40 pekerja yang mempunyai anak mengalami stres kerja. Kepuasan pernikahan dapat menurun akibat kehadiran anak dikarenakan adanya perubahan status menjadi orang tua dapat menyebabkan perasaan stres. Merawat anak erat kaitannya dengan peningkatan perasaan stres oleh orang tua hingga memicu timbulnya kemarahan dan kecemasan, terasa lebih berat saat jumlah anak semakin bertambah dan perilaku anak yang sulit diatur serta dengan jumlah anak yang lebih banyak akan bertambah tanggungan untuk biaya sekolah maupun kehidupan sehari-hari.<sup>8,17</sup>

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurini bahwa jumlah anak berhubungan stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada penelitian ini sebanyak 24 dari 27 pekerja yang memiliki jumlah anak yang  $\geq 2$  anak mengalami stres kerja berat sebab seorang dengan jumlah anak yang lebih banyak akan banyak juga tanggungan untuk biaya sekolah ataupun dalam kehidupan sehari-hari.<sup>8</sup> Akan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Amita R mengemukakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jumlah anak dengan stres kerja.<sup>9</sup>

Pada penelitian ini hasil analisis statistik dengan uji *Chi Square* pada variabel efikasi diri secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara efikasi diri dengan kejadian stres kerja pada pendamping sosial PKH Kota Bekasi.

Efikasi diri adalah keyakinan seorang pada kemampuan mereka untuk mencapai tingkat

pencapaian yang direncanakan, kemampuan itu dilatih, digerakkan oleh peristiwa yang mempengaruhi hidup seseorang.<sup>18</sup> Efikasi diri adalah hal penting dalam diri pekerja untuk mempertahankan diri dan berhasil menghadapi segala kondisi.<sup>10</sup>

Hal ini sesuai penelitian Rizka Y. bahwa efikasi diri mempengaruhi stres kerja yang terbukti melalui nilai signifikansi menunjukkan 0,000. Pada penelitian ini responden yang mengalami stres sedang yaitu sebesar 63,9% dan yang mengalami stres berat hanya 3,6%. Walaupun beban kerja mental tinggi, pekerja bagian produksi yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih mampu mengatasi permasalahan yang dialami sehingga dapat menurunkan risiko stres kerja.<sup>10</sup>

Pada penelitian ini hasil analisis statistik dengan uji *Chi Square* pada variable job demand secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara job demand dengan kejadian stres kerja pada pendamping sosial PKH.

Berdasarkan penelitian pekerja yang menganggap mempunyai job demand terhadap pekerjaannya lebih banyak dibandingkan pekerja yang menganggap dirinya mempunyai demand yang rendah terhadap pekerjaannya. Dalam melakukan tugas lapangan maupun administrasi pendamping PKH akan melaporkan kegiatan melalui aplikasi e-PKH, selain tuntutan pekerjaan yang dilaporkan secara bulanan dan tahunan terdapat pula tugas yang diberikan melalui e-PKH tidak terjadwal dengan alokasi waktu pengerjaan yang singkat. Pada tahun 2022 sistem kemensos baru dan tugas PKH bertambah dari masing masing direktorat kementerian sosial, yaitu terkait rehabilitasi sosial lansia dan kelompok rentan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Amanda yang menunjukkan adanya hubungan antara demand dan stres kerja, penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018. Pada penelitian ini pekerja mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi secara kuantitatif. Pekerja diharuskan menyelesaikan suatu proyek dengan target waktu tertentu. Keadaan ini dapat menyebabkan pekerja menjadi kelelahan dan stres kerja akan terjadi.<sup>3</sup> Penelitian lainnya menyimpulkan bahwa ada hubungan antara job demand dengan stres kerja dengan  $p=0,001$ , hal ini dikarenakan pekerja mendapatkan tuntutan kerja yang tergolong tinggi secara kuantitatif dan kualitatif ditambah dengan waktu pengerjaan yang dirasa kurang.

Pada penelitian ini hasil analisis statistik dengan uji *Chi Square* pada variable job control secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara job control dengan kejadian stres kerja pada pendamping sosial PKH Kota Bekasi.

Berdasarkan penelitian pekerja yang merasa memiliki job control terhadap pekerjaannya lebih banyak daripada pekerja yang merasa memiliki control yang rendah terhadap pekerjaannya. Walaupun pendamping sosial PKH mempunyai kebebasan waktu dalam menentukan jadwal pendampingan KPM, penyuluhan, dan pemberian bantuan. Namun tetap terdapat batas waktu pelaporan dalam melakukan pekerjaan serta tugas tugas administrasi yang dapat diterima sewaktu waktu melalui aplikasi e-PKH. Sebagian besar pekerja merasa job control tinggi namun hal tersebut kurang bisa mengurangi stres kerja karena banyaknya tuntutan tugas yang harus dikerjakan dengan alokasi waktu yang terbatas.

Hal ini sesuai teori job demand and job control model yang menyebutkan bahwa saat demand meningkat, stres juga meningkat akibat control yang rendah.<sup>12</sup> Berbeda dengan penelitian Kusuma menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan bermakna antara job control dengan stres kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,475.<sup>14</sup>

Pada penelitian ini hasil analisis statistik dengan uji *Chi Square* pada variable dukungan social secara statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara dukungan sosial dengan kejadian stres kerja pada pendamping sosial PKH Kota Bekasi.

Berdasarkan penelitian pekerja yang merasa memiliki dukungan sosial tinggi terhadap pekerjaannya lebih banyak. Dalam hal ini pendamping sosial mendapat dukungan dari atasan dan rekan kerja yang selalu membantu dan memberi solusi jika ada hambatan maupun masalah dalam menjalankan tugas. Walaupun masih ada beberapa konflik antar pendamping.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa dukungan sosial tidak berhubungan dengan stres kerja. Hal ini mungkin dikarenakan walupun pekerja mendapat dukungan sosial tinggi dari rekan kerja dan coordinator, namun terkadang pendamping masih berselisih antar pendamping. Pendamping mempunyai tuntutan pekerjaan lapangan yang banyak untuk menemui KPM dan pekerjaan administrasi dengan alokasi waktu yang terbatas.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Amanda R, mengemukakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara dukungan sosial dan stres kerja dengan nilai signifikansi 0,225. Sebab pada penelitian ini pekerja tidak mendapat dukungan sosial setiap saat, pekerja dituntut setiap hari untuk mengerjakan pekerjaan yang banyak dengan alokasi waktu yang kurang dan cuaca yang panas serta akses menuju gallon air minum.<sup>3</sup>

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ahmad, menyatakan bahwa ada pengaruh dukungan

social terhadap stres kerja pada karyawan, dibuktikan dengan  $p=0,000$ . Dukungan sosial sebagai bantuan, bantuan yang diterima individu dari interaksinya dengan lingkungan.<sup>1</sup>

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara jumlah anak ( $p=0,006$ ), efikasi diri ( $0,003$ ), job demand ( $p=0,006$ ), dan job control ( $p=0,001$ ) dengan stress kerja pada pendamping sosial PKH Kota Bekasi sedangkan factor risiko yang tidak berhubungan adalah usia ( $p=0,366$ ), status pernikahan ( $p=0,260$ ), dan dukungan social ( $p=0,156$ ).

Disarankan bagi Instansi sebaiknya lebih memberi cukup perhatian pada masalah stres kerja yang dialami pekerja, harus melakukan usaha-usaha nyata dan mudah diaplikasikan untuk mengatasi stres kerja, seperti mengadakan waktu khusus berupa sharing antara instansi, coordinator, dan pekerja terkait jumlah tuntutan pekerjaan dan batas waktu pengumpulan, menjalankan monitoring evaluasi secara berkala, pelatihan aplikasi e-PKH, serta perbaikan proses rekrutmen terkait jumlah anak calon pekerja agar tidak terjadi kendala saat bekerja.

Saran bagi pekerja untuk mendiskusikan kebutuhan anak dengan pasangan, tidak menambah jumlah anak dan merefleksikan diri agar menganggap anak bukan sebagai beban, lebih berpikir positif, beribadah, dan berolahraga karena dalam tubuh yang sehat terdapat jiwa yang kuat, tidak menunda pekerjaan agar tidak tercecer saat waktu pengumpulan tugas sudah tiba waktunya, dan mengkomunikasikan dengan Koordinator Kota terkait tuntutan pekerjaan agar dapat lebih mengontrol arus tugas dan batas waktu pengumpulan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Nandini R, Putri BG, Setiawan SN, Anggraeni F, Fedryansyah M. Peran Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Dalam Upaya Resolusi Konflik Sosial di Desa Genteng Kecamatan Sukasari, Kabupaten Sumedang. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*. 2022 Feb 10;4(1):74-82.
- Fitri AM. Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan Bank (studi pada karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*. 2013;2(1):18766.
- Amanda RN. Hubungan Antara Beban Kerja Fisik, Kontrol, Dukungan Sosial, dan Demand dengan Stres Kerja pada Pekerja Kontruksi. 2014
- GITA EP. *FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PENDAMPING SOSIAL PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KABUPATEN SIJUNJUNG TAHUN 2018* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Manullang EZ, Ekawati E, Jayanti S. HUBUNGAN JOB DEMAND, JOB CONTROL, DAN USIA DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA KONSTRUKSI. *Jurnal Kesehatan Masyarakat [Online]*. 2019 Aug;7(4):54-60
- ADITYA G. *ANALISIS RELASI KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN TINGKAT STRES KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN SEWING PT. X SEMARANG* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro). 2022.
- Arif M, Malaka T, Novrikasari N. Hubungan faktor pekerjaan terhadap tingkat stres kerja karyawan kontrak di pt. X. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*. 2021 Mar 15;8(1):44.
- 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 Aug 28;2(2):60-7.
- Shintyar AR, Widanarko B. Analisis Hubungan Antara Karakteristik Pekerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pt Lti Yang Bekerja Dari Rumah Selama Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2021 Oct 12;5(2):664-72.
- Yohanna, R. Studi Kuantitatif : Pengaruh Shift Kerja, Beban Kerja mental, dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT X Kudus. 2021
- Primasari I, Hidayat R. General Health Qquestionnaire-12 (GHQ-12) sebagai instrumen skrining gangguan penyesuaian. *Jurnal Psikologi*. 2016;43(2):121-34.
- Portoghese I, Galletta M, Leiter MP, Finco G, d'Aloja E, Campagna M. Job demand-control-support latent profiles and their relationships with interpersonal stressors, job burnout, and intrinsic work motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020 Dec;17(24):9430.
- Setiawan AI. Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 2013 Oct 15;2(1). Handayani K, Wahyuni I, Ekawati E. Hubungan Usia, Jam Kerja, Job Demand, Dan Job Control Dengan Stres Kerja Pada Staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Proyek Pembangunan Hotel*.
- Grandhika Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*. 2016 Aug 5;4(3):447-56.

15. Fitri AM. Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan Bank (studi pada karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*. 2013;2(1):18766.
16. Awalia MJ, Medyati NJ, Giay ZJ. Hubungan Umjur Dan Jenis Kelamin Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*. 2021 Mar 10;5(2).
17. Wulandari D, Yulianeu Y, Warso MM. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri (Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang). *Journal of Management*. 2017 Apr 27;3(3).
18. Januar D. *Analisis Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Srikandi Diamond Motors Jakarta Selatan)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). 2018 Jun 6.

