

## Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja

M. Sultan Tantra D<sup>1</sup>, TA. Larasati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa, Fakultas Kedokteran, Universitas Lampung

<sup>2</sup>Bagian Ilmu Kedokteran Komunitas, Fakultas Kedokteran, Universitas Lampung

### Abstrak

Stres merupakan stimulus yang menghasilkan respon. Stres ini dapat berimplikasi baik apabila stresor yang menstimulus dalam kadar yang dapat dikompensasi, hal ini disebut *eustress*. Bila stresor dalam kadar berlebih maka dapat mengakibatkan dekompensasi yang mengakibatkan gangguan badani dan psikologis. Berdasarkan kondisi sosial, stres dibagi menjadi tiga yaitu stres kerja, stres akademik dan stres rumah tangga. Dari ketiga jenis stres tersebut, stres kerja merupakan jenis stres dengan implikasi langsung terhadap perekonomian. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres kerja sendiri dapat disebabkan faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi. Faktor sosial merupakan faktor yang paling mudah untuk diidentifikasi dan intervensi. Faktor sosial terkait stres kerja terdiri atas pengembangan karir, struktur dan iklim kerja, konflik peran, beban kerja, dan hubungan relasi. Faktor-faktor sosial stres kerja juga dapat menimbulkan *eustress* dan *distress* tergantung kadarnya. Bila faktor sosial stres kerja dalam taraf fisiologis maka dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika dalam taraf berlebih dapat menimbulkan penurunan kinerja dan gangguan kesehatan berupa gejala fisik, gejala perilaku dan gejala di tempat kerja.

**Kata Kunci:** faktor sosial, stres kerja

## Social Factors Affecting Job Stress

### Abstract

Stress is a stimulus that produces a response. This stress could have implications well if stressors stimulate the levels that can be compensated, this is called *eustress*. When stressors in excessive levels, it can result in decompensation resulting in physical and psychological disorders. Based on social conditions, stress is divided into three, work stress, academic stress and stress households. Of the three types of stress, work stress is a type of stress with direct implications for the economy. Job stress is a condition that arises from the interaction between individuals and their work, where there is a mismatch characteristics and changes were not evident that occur in the company. Work stress itself can be caused by social factors, individual factors and factors outside the organization. The social factor is a factor that is most easily identified and intervention. Social factors related to the stress of work consists of career development, structure and working environment, role conflict, workload, and relationships. Social factors can also lead to job stress *eustress* and *distress* depending levels. When the social factors of work stress in the physiological level, it can improve the performance, otherwise if the level of excess can cause performance degradation and disruption to health in the form of physical symptoms, behavioral symptoms and symptoms in the workplace.

**Keyword:** social factors, work stress

Korespondensi : M. Sultan Tantra D., alamat Jl.Manggis No. 13 Pasir Gintung, Tanjung Karang Pusat, B. Lampung, HP 081996888840, email dewansultan@yahoo.com

### Pendahuluan

Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres kerja apabila ia kurang mampu mengadaptasikan tuntutan pekerjaan. Stres kerja merupakan permasalahan yang sangat penting dikarenakan dapat mempengaruhi produktifitas. Pemahaman akan sumber-sumber stres kerja yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Stres kerja merupakan suatu kondisi

yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.<sup>1,2,3</sup>

Pada tahun 2015 di Amerika Serikat, stres patologis yang menimbulkan gejala secara regular mencapai angka 77%. Stres di Amerika Serikat sendiri paling banyak diakibatkan oleh stres kerja. Diperkirakan terjadi kerugian lebih dari 300 milyar US Dollar tiap tahunnya akibat stres kerja. Sedangkan di Inggris pada tahun yang 2014/2015, prevalensi stres kerja, depresi dan ansietas sebesar

440.000 kasus. Stres terhitung 35% dari total penyakit berhubungan dengan kerja dan menyumbang 43% hari kerja yang hilang dari seluruh hari kerja yang hilang akibat penyakit yang berhubungan dengan kerja.<sup>4,5</sup>

Stres kerja ini dapat disebabkan faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi. Faktor sosial merupakan faktor yang paling mudah untuk diidentifikasi dan intervensi. Faktor sosial salah satunya adalah beban kerja berlebih. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target atau ekspektasi yang diemban. Selain itu, masalah konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain berpengaruh pada stres kerja. Stres kerja mempunyai hubungan bermakna dengan gejala gangguan mental emosional melalui stresor tanggung jawab terhadap orang lain. Masa penugasan pada stresor konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain berisiko terhadap stres kerja. Ketaksaan atau ambiguitas dalam penugasan juga akan menjadikan sumber ketegangan dan stres kerja yang tinggi. Salah satu penelitian yang pernah dilakukan oleh sebuah lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002 menemukan bahwa krisis ekonomi yang berkepanjangan, PHK, pemotongan gaji, dan keterpaksaan untuk bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan stresor utama pada saat itu.<sup>6,7,8,9</sup>

Stresor tersebut dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Nurdini potensi tak berkembang, menurunnya motivasi, kompetensi tak berkembang, tidak terpenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh tempat kita bekerja merupakan dampak yang dapat ditimbulkan oleh stres terkait kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dampak negatif lain akibat stres kerja adalah munculnya tingkah laku negatif seperti merokok, minum minuman keras, mengkonsumsi *junk food* dan paling parah adalah bunuh diri.<sup>10,11</sup>

Berdasarkan uraian diatas, stres kerja berlebih dapat menimbulkan gangguan fisik dan perilaku. Untuk itu pekerja perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, terutama faktor sosial terkait stres kerja.

## Isi

Stres dapat dikonsepsikan sebagai suatu respon. Setiap tujuan memiliki berbagai halangan dan rintangan, maka dari itu kita harus berjuang menghadapinya. Hal ini merupakan stresor bagi kita. Setiap terjadi gangguan pada keseimbangan fisik dan atau jiwa kita, maka kita berusaha mengembalikannya. Usaha ini dinamakan stres. Jadi, stres adalah usaha penyesuaian diri. Bila kita tidak mengatasinya, maka dapat muncul gangguan fisik, perilaku tidak sehat, gangguan perasaan hingga gangguan jiwa. Berdasarkan kondisi sosial, stres dibagi menjadi tiga yaitu stres kerja, stres akademik dan stres rumah tangga. Stres kerja merupakan stres yang berimplikasi langsung terhadap perekonomian.<sup>12,13</sup>

Menurut Beer dan Newman stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Menurut Gibson stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, sikap, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik berlebih. Oleh Gibson stres kerja dikonseptualisasi menjadi tiga pendekatan, yaitu stres kerja sebagai stimulus, stres kerja sebagai respon dan stres kerja sebagai stimulus-respon.<sup>2, 3, 14</sup>

Pendekatan pertama memfokuskan pada lingkungan kerja, stres kerja sebagai stimulus, yaitu kondisi dimana mendorong orang untuk melakukan tindakan. Pendekatan kedua melihat stres kerja sebagai respon, yaitu memfokuskan pada reaksi orang terhadap stresor kerja. Pendekatan ketiga mendeskripsikan stres adalah proses yang melibatkan stresor dan ketegangan, tetapi menambahkan dimensi relasi antara orang dan lingkungan. Proses ini melibatkan interaksi kontinyu dan pengaturan (disebut transaksi) antara orang dan lingkungan. Untuk stres kerja sendiri meskipun terdapat berbagai definisi dan perdebatan mengenai pengertian stres kerja, dapat didefinisikan "interaksi individu dengan lingkungan," tetapi kemudian mereka memperinci definisi sebagai berikut; "respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau

kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.<sup>14</sup>

Ketiga pendekatan stres kerja tersebut mempengaruhi dan dipengaruhi satu sama lain. Menurut pandangan ini stres kerja bukan hanya stimulus atau respon, tetapi respon dimana manusia adalah agen yang aktif menyebarkan efek dari stresor lewat kebiasaan, kognitif dan emosional.<sup>14, 15, 16</sup>

Stres dibagi menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* merupakan bentuk stres yang bersifat baik, hal ini memacu kita untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan, sedangkan *distress* merupakan bentuk stres patologis. Konsep ini juga berlaku pada stres kerja. Bila tidak ada stres kerja, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampaui sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan-kemampuan kita secara penuh. Sejalan dengan meningkatnya stres kerja, kinerja cenderung naik, karena stres kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres kerja mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres kerja menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres kerja mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres kerja.<sup>1, 12</sup>

Carry Cooper dan Alison Straw membagi gejala stres kerja menjadi tiga yaitu gejala fisik, gejala perilaku dan gejala di tempat kerja. Gejala fisik mencakup nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret- mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah. Gejala perilaku yang pertama adalah perasaan, berupa bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa- apa, gelisah, gagal, tak

menarik, dan kehilangan semangat. Gejala perilaku yang kedua adalah kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan. Gejala perilaku yang ketiga adalah hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain. Gejala-gejala di tempat kerja sebagian besar waktu bagi pegawai berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, gejala-gejala dapat mempengaruhi kita di tempat kerja, antara lain kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreatifitas dan inovasi berkurang, dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.<sup>3</sup>

Kinerja karyawan yang menurun pada akhirnya berdampak kepada perusahaan. Rendall Schuller mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres kerja yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, dan menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.<sup>2</sup>

Stres kerja dipengaruhi banyak faktor, menurut Greenberg terdapat tiga faktor yang berperan yaitu faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi. Faktor sosial merupakan yang paling berhubungan, terdiri atas sumber intrinsik pekerjaan, peran di dalam organisasi, perkembangan karier, hubungan relasi, dan struktur organisasi serta iklim kerja. Hal ini serupa dengan yang diungkapkan Gibson, ia berpendapat faktor sosial yang mempengaruhi adalah konflik peran, ketaksamaan peran, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir. Hurrell juga mendukung hal ini, ia membagi faktor sosial menjadi lima kelompok besar yaitu tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, peran individu,

hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, serta faktor intrinsik.<sup>2, 14, 17, 18</sup>

Greenberg membagi tiga faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu, faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi. Faktor individu yang mempengaruhi stres kerja terdiri atas tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap ketidakjelasan dan pola tingkah laku tipe A. Faktor di luar organisasi meliputi masalah keluarga, peristiwa krisis kehidupan dan kesulitan finansial. Sedangkan faktor sosial stres kerja berupa sumber intrinsik pekerjaan, peran di dalam organisasi, perkembangan karier, hubungan relasi, dan struktur organisasi serta iklim kerja.<sup>17</sup>

Pada faktor sosial pertama yaitu yang berasal dari sumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik mencakup kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja *shift*/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktifitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan resiko pekerjaan. Pada faktor sosial kedua yaitu peran dalam organisasi, setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan yang ditetapkan atasannya. Namun demikian tak semua pekerja dapat melaksanakan perannya tanpa ada gangguan. Pada faktor sosial ketiga yaitu pengembangan karier, terdiri dari promosi kejenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi karier yang terhambat. Promosi dapat menjadi faktor sosial apabila terjadi mendadak, hal ini dikarenakan tidak disiapkannya pekerja untuk promosi. Pada faktor sosial keempat yaitu hubungan relasi, terdiri atas hubungan dengan atasan, tim kerja, bawahan dan kesulitan mendelegasikan pertanggungjawaban. Pada faktor sosial kelima yaitu struktur organisasi dan iklim kerja terpusat pada sejauh mana pekerja mendapat dukungan sosial. Konsep diatas disempurnakan kembali oleh Dwiyanti, ia menambahkan faktor sosial berupa perubahan tipe pekerjaan dan perbedaan nilai kemanusiaan antar pekerja dan atasan. Perubahan tipe pekerjaan sering menjadi stresor akibat tak sesuaiya pekerjaan yang diberikan, hal ini biasanya akibat mutasi. Perbedaan nilai kemanusiaan berkaitan pada etik dan moralitas yang dijunjung tinggi.<sup>2,18</sup>

Menurut Gibson, faktor sosial stres kerja adalah konflik peran, ketaksaan peran, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir. Sedangkan menurut Hurrell faktor sosial pada stres kerja dikelompokkan kedalam lima kelompok besar, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah yang pertama. Faktor intrinsik adalah tuntutan tugas. Faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Lalu yang kedua adalah peran individu. Setiap tenaga kerja mempunyai tugas spesifik yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan dan ekspektasi atasan. Namun tidak semua pekerja dapat melakukannya. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi konflik peran dan ketaksaan peran. Konflik peran adalah keadaan dimana terdapat tugas yang sama pada dua atau lebih individu dalam organisasi. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki berupa nilai-nilai individu dan keyakinannya berbenturan dengan tugasnya. Dalam persepsinya, tugas yang diberikan merupakan bagian tugas orang lain. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.<sup>2, 14</sup>

Ketaksaan peran terjadi ketika pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti perannya dalam tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan berupa tanggung jawab yang ambigu, prosedur kerja tidak jelas, pengharapan pemberi tugas yang tidak jelas, dan ketidakpastian tentang produktifitas kerja. Ketidakjelasan sasaran mengarah pada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini merupakan tanda stres dalam bekerja. Lalu yang ketiga adalah hubungan dalam pekerjaan. Menurut Kahn hubungan kerja yang tidak baik tercermin dengan adanya kepercayaan yang rendah sesama anggota, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Kedua hal ini dapat dilihat dari kualitas dan intensitas pembicaraan yang terjadi antar anggota

kelompok. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.<sup>14</sup>

Untuk stresor yang keempat adalah struktur dan iklim organisasi. Hal ini terfokus pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial yang tersedia. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik sehingga hal ini harus diwadahi oleh pemimpin. Lalu untuk stresor yang terakhir adalah tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan. Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.<sup>14</sup>

### Ringkasan

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini dipengaruhi faktor individu, faktor sosial dan faktor diluar organisasi. Faktor sosial merupakan faktor yang dapat diidentifikasi dan mudah diintervensi. Faktor sosial ini terdiri dari pengembangan karir, struktur dan iklim kerja, konflik peran, beban kerja, dan hubungan relasi.

### Simpulan

Stres merupakan hal yang dialami oleh semua orang termasuk pekerja. Stres dapat menjadi stimulus untuk bekerja lebih baik

apabila dalam taraf fisiologis, bila stres dalam kadar berlebih maka akan mengakibatkan gangguan badani dan psikologi yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Untuk itu stres yang berlebih harus diintervensi agar dapat memaksimalkan potensi individu. Faktor sosial merupakan hal yang paling mudah dan memungkinkan untuk dilakukannya intervensi agar individu dapat memaksimalkan potensinya.

### Daftar Pustaka

1. Noviansyah , Zunaidah. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 2008; 9(18):43-58.
2. Novitasari, A. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi Transportasi PT. H.M. Sampoerna Surabaya. [Tesis]. Malang. Universitas Airlangga; 2013
3. Azzinar. Hubungan Antara Prokrastinasi Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil [Skripsi]. Medan. Universitas Sumatera Utara; 2010
4. Statistic Brain Research Institute. [internet]. USA: American Institute of Stress; 2015 [disitasi tanggal 25 November 2015]. Tersedia dari : <http://www.statisticbrain.com/stress-statistics/>
5. Work related stress, anxiety and depression statistics in Great Britain 2014/15 [internet]. England: Health and Safety Executive; 2015 [disitasi tanggal 25 November 2015]. Tersedia dari : <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/index.htm>
6. Levin S, France DJ, Hemphill R, Jones I, Chen KY, Rickard D. Tracking Workload in The Emergency Department Fall. 2006; 48(3): 526-539.
7. Setiawan, ZY. Stres Kerja dan Kecenderungan Gejala Gangguan Mental Emosional pada Pekerja Redaksi Harian PT RMM di Jakarta. [Tesis]. Perpustakaan Universitas Indonesia.
8. Hidayati R, Purwanto Y, Yuwono S. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 2008 [disitasi tanggal 25 November 2015]; 2(1): 91-96. Tersedia dari:

- <http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/download/249/190>
9. Saragih, EH. Manajemen stres di tempat kerja [internet]. Indonesia: PPM school of management; 1967 [diperbarui tanggal 4 Mei 2010; diakses tanggal 25 November 2015]. Tersedia dari: <http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja/#sthash.gU2d2HD8.dpuf>
  10. Fitriana, QA. Peran Kecenderungan Kepribadian Neuroticm dan Problem Focused Coping dalam menjelaskan Stres Akademik pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya [internet]. Indonesia: Academia; 2009 [disitasi tanggal 25 November 2015] Tersedia dari: [https://www.academia.edu/4343370/Peran\\_Neuroticism\\_dan\\_Problem\\_Focused\\_Coping\\_dalam\\_Menjelaskan\\_Stres\\_Akademik\\_pada\\_Mahasiswa\\_Tingkat\\_Akhir\\_FISIP\\_Universitas\\_Brawijaya](https://www.academia.edu/4343370/Peran_Neuroticism_dan_Problem_Focused_Coping_dalam_Menjelaskan_Stres_Akademik_pada_Mahasiswa_Tingkat_Akhir_FISIP_Universitas_Brawijaya)
  11. Sutjiato M, Kandou GD, Tucunan AAT. Hubungan Faktor Internal dan Eksternal dengan Tingkat Stres pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado. JIKMU. 2015; 5(1): 30-42.
  12. Maramis W, Maramis AA. Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa Edisi 2. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan (AUP); 2009.
  13. Prabowo, H. Arsitektur Psikologi dan Masyarakat. Jakarta: Penerbit Gunadarma; 2009
  14. Hermita. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep. [Skripsi]. Universitas Hasanuddin Makassar; 2011
  15. Yulianti. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Koperasi Nusantara Daerah KORWIL V Jawa Barat. [Tesis]. Bandung. Universitas Widyatama; 2008.
  16. Bernard LC, Krupat E. Health Psychology: Bio-psychosocial Factors in Health and Illness. [internet]. New York: New York: Harcourt Brace College. 1994 [disitasi tanggal 25 November 2015]. Tersedia dari: [https://www.researchgate.net/publication/232598751\\_Health\\_Psychology\\_Bio-psychosocial\\_Factor\\_in\\_Health\\_and\\_Illness](https://www.researchgate.net/publication/232598751_Health_Psychology_Bio-psychosocial_Factor_in_Health_and_Illness)
  17. Kristanto. Faktor-faktor penyebab stres kerja pada perawat ICU Rumah Sakit tipe C di kota Semarang. [Skripsi]. Semarang. Universitas Diponegoro; 2009.
  18. Muthmaina I. Faktor-faktor penyebab stress kerja di ruangan icu pelayanan jantung terpadu dr cipto mangunkusumo Jakarta. [Skripsi]. Jakarta. Universitas Indonesia; 2012.